



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral de los docente en la Universidad
Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Gustavo Bernnet Alfaro Peña

ASESOR:

Mgtr. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretario

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A nuestro Señor Jesús que nos protege, por la alegría de vivir bajo su amor infinito, guiando nuestro caminar, iluminando nuestras vidas para tomar las mejores decisiones y cumplir nuestros objetivos.

Agradecimiento

A toda mi familia que de una u otra manera permanentemente colaboraron, apoyaron y motivaron en la realización de esta maestría.

Al Ingeniero César Acuña Peralta, por haber llevado la maestría a nuestras posibilidades mediante la Universidad César Vallejo.

A nuestros profesores de todos los módulos de la maestría, quienes con sus conocimientos poco a poco fueron orientando hasta culminar este trabajo.

A todos mis compañeros del aula, quienes con sus aportes me permitieron continuar nuestro crecimiento personal y profesional.

Declaratoria jurada de autenticidad

Yo, Gustavo Alfaro Peña, estudiante de la Maestría en administración de la educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI No.42121887, con la tesis titulada “**Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015**”, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros); asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de Mayo del 2015

Gustavo Alfaro Peña

42121887

Presentación

Señor Director de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, ponemos a su disposición la presente tesis titulada: Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015.

La investigación tiene por finalidad determinar la satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015. La investigación se torna necesaria en la medida que nos proporcionará información relevante y de primera mano que servirá a los que toman decisiones para direccionar la vida académica y laboral hacia un mejor horizonte, de tal modo que se consigan los objetivos institucionales

El documento consta de seis capítulos, el primer capítulo está orientado a abordar el planteamiento del problema, antecedentes, justificación, problemas y objetivos de la investigación; el segundo capítulo presenta el marco referencial, el tercer capítulo contiene la descripción de las hipótesis y las variables, el cuarto capítulo está orientado a la presentación de la metodología del trabajo, el quinto capítulo contiene los resultados del estudio, el sexto capítulo contiene la discusión de los resultados y finalmente se adjuntan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Esperamos señores miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación.

Índice

| | Pág. |
|---|------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria jurada de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Indices | vii |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| Introducción | xiv |
| Capítulo I: Planteamiento del Problema | 16 |
| 1.1 Realidad problemática | 17 |
| 1.2 Formulación del problema | 19 |
| 1.2.1 Problema principal | 19 |
| 1.2.2 Problema específicos | 19 |
| 1.3 Justificación, relevancia y contribución | 19 |
| 1.3.1 Teórica | 19 |
| 1.3.2 Práctica | 20 |
| 1.3.3 Metodológica | 20 |
| 1.4 Objetivos | 20 |
| 1.4.1 General | 20 |
| 1.4.2 Objetivos Específicos | 20 |
| Capítulo II: Marco Referencial | 21 |
| 2.1 Antecedentes | 22 |
| 2.1.1 Antecedentes Nacionales | 22 |
| 2.1.2 Antecedentes Internacionales | 24 |
| 2.2 Marco teórico | 27 |
| 2.2.1 El sistema universitario peruano | 27 |
| 2.2.2 Percepción de la satisfacción laboral | 29 |
| 2.2.3 Contextualización de la investigación | 40 |
| 2.3 Perspectiva teórica | 40 |

| | |
|---|--------|
| Capítulo III: Hipótesis y Variables | 42 |
| 3.1 Hipótesis | 43 |
| 3.2 Identificación de variables | 43 |
| 3.3 Descripción de variables | 43 |
| 3.3.1 Definición conceptual | 43 |
| 3.3.2 Definición Operacional | 44 |
| 3.4 Operacionalización de variables | 45 |
| Capítulo IV: Marco Metodológico | 46 |
| 4.1 Tipo de investigación | 47 |
| 4.2 Población, muestra y muestreo | 48 |
| 4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 49 |
| 4.4 Validación y confiabilidad del instrumento | 51 |
| 4.5 Procedimiento de recolección de datos | 52 |
| 4.6 Método de análisis e interpretación de datos | 53 |
| 4.7 Consideraciones éticas | 53 |
| Capítulo V: Resultados | 54 |
| 5.1 Presentación de resultados | 55 |
| Capítulo VI: Discusión | 70 |
| Conclusiones | 72 |
| Recomendaciones | 73 |
| Referencias bibliográficas | 74 |
| Anexos | 77 |
| Anexo 1: Matriz de Consistencia | 78 |
| Anexo 2: Certificado de Validez | 81 |
| Anexo 3: Cuestionario | 85 |
| Anexo 4: Base de datos | 88 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral | 45 |
| Tabla 2: Baremo de la Variable satisfacción laboral | 50 |
| Tabla 3: Juicio de expertos para el instrumento | 51 |
| Tabla 4: Niveles de confiabilidad | 52 |
| Tabla 5: Índice de confiabilidad de Cronbach. | 52 |
| Tabla 6: Frecuencias en % de la variable Satisfacción Laboral | 55 |
| Tabla 7: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y la edad | 56 |
| Tabla 8: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y el sexo | 57 |
| Tabla 9: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y la situación laboral de los docentes | 58 |
| Tabla 10: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y la Facultad de los docentes | 59 |
| Tabla 11: Frecuencias en % de la variable Satisfacción Intrínseca | 60 |
| Tabla 12: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y la edad de los docentes | 61 |
| Tabla 13: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y el sexo de los docentes | 62 |
| Tabla 14: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y la situación laboral de los docentes | 63 |
| Tabla 15: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y la Facultad de los docentes | 64 |
| Tabla 16: Frecuencias en % de la variable Satisfacción Extrínseca | 65 |
| Tabla 17: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y la edad de los docentes | 66 |
| Tabla 18: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y el sexo de los docentes | 67 |
| Tabla 19: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y la situación laboral de los docentes | 68 |
| Tabla 20: Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y la Facultad de los docentes | 69 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1: Frecuencias en % de la variable Satisfacción laboral de los docentes | 55 |
| Figura 2: Niveles entre la Satisfacción laboral y la edad de los docentes | 56 |
| Figura 3: Niveles entre la Satisfacción laboral y el sexo de los docentes | 57 |
| Figura 4: Niveles entre la Satisfacción laboral y la situación laboral de los docentes | 58 |
| Figura 5: Niveles entre la Satisfacción laboral y la Facultad de los docentes | 59 |
| Figura 6: Frecuencias en % de la variable Satisfacción intrínseca de los docentes | 60 |
| Figura 7: Niveles entre la Satisfacción intrínseca y la edad de los docentes | 61 |
| Figura 8: Niveles entre la Satisfacción intrínseca y el sexo de los docentes | 62 |
| Figura 9: Niveles entre la Satisfacción intrínseca y la situación laboral de los docentes | 63 |
| Figura 10: Niveles entre la Satisfacción intrínseca y la Facultad de los docentes | 64 |
| Figura 11: Frecuencias en % de la variable Satisfacción extrínseca | 65 |
| Figura 12: Niveles entre la Satisfacción extrínseca y la edad de los docentes | 66 |
| Figura 13: Niveles entre la Satisfacción extrínseca y el sexo de los docentes | 67 |
| Figura 14: Niveles entre la Satisfacción extrínseca y la situación laboral de los docentes | 68 |
| Figura 15: Niveles entre la Satisfacción extrínseca y la Facultad de los docentes | 69 |

Resumen

La investigación pretendió identificar los niveles de satisfacción laboral del docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015; es decir, cómo se comporta esta variable en los trabajadores de esta entidad del estado, entendiendo que en ella se toman las decisiones para la formación de los alumnos y espacios de convivencia entre los trabajadores.

La investigación obedece a un tipo básico, descriptivo y de diseño no experimental, transversal. El instrumento fue un cuestionario diseñado en la escala de Likert para medir la variable en una población de 246 docentes de la Universidad Científica del Sur; la muestra constituyó 150 docentes de la mencionada institución, la misma que se obtuvo a través del muestreo no probabilístico intencional.

El resultado más importante encontrado es que 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho. Si consideramos esto como una tendencia negativa, se puede afirmar que en la Universidad Científica del Sur, más del 70% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción extrínseca.

Palabras clave: Satisfacción laboral, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca, universidad, docente universitario.

Abstract

The research intended identify levels of job satisfaction among teachers in Villal El Salvador, Scientific 2015 South University; ie how this variable behaves workers in this state entity, meaning that it decisions for training of students and living spaces among workers are taken.

The investigation follows a basic, descriptive and non- experimental, cross- type design. The instrument was a questionnaire designed Likert scale to measure the variable in a population of 246 teachers from the Scientific University of the South; the sample constituted 150 teachers of that institution, the same as was obtained through intentional non-probabilistic sampling.

The most important result found is that 49 % of teachers are moderately satisfied, 23% dissatisfied and only 27 % satisfied. If we consider this as a negative trend, we can say that in the Scientific University of the South, over 70 % of teachers have some level of extrinsic dissatisfaction.

Keywords: Job satisfaction, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, college, university lecturer.

Introducción

Este trabajo de investigación es el resultado de un análisis minucioso sobre la satisfacción laboral del personal docente en la Universidad Científica del sur. Pues su finalidad es conocer este aspecto tan importante en el servicio educativo superior a fin de tomar medidas correctivas con miras a brindar un servicio de calidad.

Esta investigación se realizó a la luz de la definición de Herzberg (1959), citado por Chiavenato (2007), quien define “satisfacción laboral como la actitud general que resulta cuando las personas mediante el desarrollo de su actividad laboral logran la realización de sus expectativas y es generado por factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por factores extrínsecos. El profesor de universidad se aplica y se implica en el desempeño de su profesión, de manera, que sus éxitos y sus fracasos profesionales se viven como éxitos y fracasos personales

En este contexto presente investigación pretende determinar los niveles de satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015 con la finalidad de obtener datos que ayuden a mejorar los procesos que conlleven a mejorar el servicio educativo.

El primer capítulo está orientado a abordar el planteamiento del problema, que a partir de las experiencias que se dan en el día a día en las instituciones educativas, plantea el problema, a nivel internacional, nacional y local hasta su formulación específica. Incluyendo también su justificación, limitaciones y objetivos de la investigación. El segundo capítulo presenta el marco referencial que contiene los antecedentes nacionales e internacionales, marco teórico y perspectiva teórica que fundamenten el estudio de las variables de investigación. El tercer capítulo contiene la enunciación de las hipótesis, general y específicas, la identificación, descripción y definición de las variables. Tanto a nivel conceptual como operacional. El cuarto capítulo contiene el marco metodológico: a) método; b) tipo y diseño de investigación; c) población; d)

muestra; e) técnicas e instrumentos de recojo de datos; f) confiabilidad y validez de los instrumentos; g) procedimiento de recolección de datos; h) método de análisis e interpretación de datos; y, i) las consideraciones éticas. El quinto capítulo contiene la descripción de los resultados encontrados, así como la contrastación de las hipótesis planteadas. Finalmente, el sexto capítulo contiene la discusión de los resultados y las conclusiones a las que se arribó luego del tratamiento de los datos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Realidad Problemática

Para Robbins y Coulter (2010), las actitudes son “declaraciones evaluadoras, favorables o desfavorables relacionadas a objetos, personas o acontecimientos; es decir, refleja lo que siente una persona en relación a algo”. Una actitud tiene tres elementos básicos: a) conocimiento; b) afecto; y, c) comportamiento. El conocimiento está referido a las creencias, opiniones o información que tienen los sujetos. La parte sentimental o emocional de una actitud, es el elemento afectivo; el elemento de actuación está referido a la forma de proceder ante algo o alguien. Usualmente, cuando se habla de actitudes se refiere a la satisfacción laboral.

A nivel internacional Ortega (2009), refiere que:

El interés por el estudio de la satisfacción laboral surge al publicarse en 1935 el trabajo pionero de Robert Hoppock denominado Job Satisfaction (en Gimeno, 2004). El posterior desarrollo de la satisfacción laboral como campo de estudio se debe, a dos razones básicas: a) se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano; y, b) siempre se le ha asociado al desempeño, llegándose a sostener que un colaborador satisfecho es más propenso a tener un mejor desempeño. La asociación con el desempeño nos guía hacia su investigación.

A nivel nacional Álvarez (2007), encontró que la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral se diferencian entre los docentes de universidades estatales y los docentes de universidades particulares en Lima Metropolitana. Asimismo, los elementos de las fuentes de presión laboral influyen sobre los elementos de la satisfacción laboral. Encontrándose diferencias en la satisfacción laboral y en las fuentes de presión laboral: a) entre docentes en ejercicio en una o varias universidades; b) el tipo de centro de formación profesional; y, c) en la variable estado civil.

En el contexto de cambios legislativos en la educación universitaria peruana los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la

gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde. Este deber trae consigo un fuerte compromiso a nivel organizativo y académico por parte de los docentes en nuestro país.

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, el docente es susceptible de sanción y hasta de destitución. Este contexto de presión para el cumplimiento del deber nos invita a mirar la satisfacción laboral del docente desde su perspectiva.

La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado hace muchísimos años. Mediante el estudio de la satisfacción, las organizaciones podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

Actualmente, las organizaciones han puesto énfasis no solo en la satisfacción laboral de sus trabajadores, sino, en la calidad de vida laboral de sus miembros; adquiriendo gran importancia dentro de las organizaciones a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento. Ahora se requiere que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio.

La satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador en el que se relaciona las actitudes de las personas con los diversos aspectos de su trabajo. Es por ello que, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor

motivación. En cambio, si la satisfacción laboral es poca, el trabajador no tendrá motivaciones y no pondrá demasiado empeño en su actividad diaria.

La investigación se realizó con los docentes de la Universidad Científica del Sur, ubicada en Campus Villa Antigua Panamericana Sur. Km. 19, cuya misión es “formar estudiantes, mediante una propuesta educativa humanista y científica, profesionales líderes, capaces de participar armónicamente en la creación de riqueza moral y económica, y comprometidos con la creación de conocimiento y el desarrollo humano de nuestra sociedad”.

1.1 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal:

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015?

1.2.2 Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de satisfacción intrínseca que presentan los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de satisfacción extrínseca que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015?

1.2 Justificación, relevancia y contribución

1.3.1 Práctica

La investigación nos proporcionará información relevante y de primera mano que servirá a los que toman decisiones para direccionar la vida académica y laboral

hacia un mejor horizonte, de tal modo que se consigan los objetivos institucionales.

1.3.2 Metodológica

En el trabajo de investigación se utilizará: a) métodos; b) procedimientos; c) técnicas; e, d) instrumentos válidos y confiables; a través de los cuales, alcanzarán los resultados buscados. También, la información recolectada nos permitirá: a) diseñar; b) formular; y, c) reformar las estrategias para replantear la vida universitaria, de tal modo que los docentes se sientan a gusto trabajando en nuestra institución.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción laboral que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

1.4.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la satisfacción intrínseca que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de satisfacción extrínseca que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales

Silva (2009), en su tesis “Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina UNAP-2009”. El estudio tuvo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, en una muestra de 50 trabajadores seleccionados aleatoriamente (30 docentes y 20 administrativos). Se obtuvo como resultados que dos tercios del personal docente mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración; dos tercios del personal administrativo mostraron satisfacción laboral.

Olivares et.ál. (2006), en su tesis “Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica”, para obtener el grado de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Docencia universitaria, en UNE Enrique Guzmán y Valle - Lima, Perú. Cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de la Clínica Estomatológica en la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, el grupo de estudio estuvo conformado por 14 mujeres y 22 hombres, en total 36 docentes que se encontraba laborando en Febrero del 2005. La técnica empleada fue la encuesta con escala de Likert, midiendo los elementos de la satisfacción laboral: a) por la institución; b) por la remuneración; c) por la tensión laboral; y, d) por las condiciones laborales. Los resultados, según los cuatro elementos de satisfacción laboral son: a) el factor de satisfacción por la institución se obtuvo una media de 11 lo cual indicó que los docentes tuvieron un calificación de bueno; b) en el factor de remuneración obtuvo una media de 8,5 lo indicó que los docentes tuvieron un calificación de regular; c) en el factor de tensión laboral se obtuvo una media de 8,75 lo cual indicó que los docentes tuvieron un calificación de regular; y, d) en cuanto al factor según su condición laboral se obtuvo una

media de 9,61 la cual indicó que los docentes obtuvieron un calificación de regular.

En cuanto a la satisfacción laboral de los docentes obtuvieron un calificación de regular según: a) sexo; b) edad; c) años de docencia; d) condición docente; e) categoría docente; y, f) dedicación docente. En cuanto a la satisfacción laboral global se alcanzó una puntuación de regular.

Ramos (2009) en su tesis: “Clima Organizacional y satisfacción laboral en docentes de UNE Enrique Guzmán y Valle”, para obtener el Grado de Magister en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia Universitaria, en UNE Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes; su diseño de investigación fue descriptivo correlacional, porque se han descrito las características de la gestión docente en su relación con el aprendizaje de los estudiantes. Trabajó con una muestra de 184 profesores, obtenida mediante muestreo probabilístico. Dicha investigación concluye que el nivel de satisfacción laboral que perciben los docentes de UNE Enrique Guzmán y Valle es medio.

Alvarez (2007) en su tesis “Satisfacción y fuentes de presión laboral en los docentes universitarios de Lima Metropolitana”, (tesis doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, buscó conocer los factores que tiene mayor incidencia en la satisfacción laboral y las fuentes de presión, de esta población. El estudio corresponde a una investigación de tipo sustantiva, en razón de que trata de responder a un problema teórico y se orienta a describir la realidad del docente universitario en cuanto a la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral. Se empleó el diseño transaccional - correlacional, 506 docentes universitarios conformaron la muestra por conglomerado, instrumento escala de satisfacción docente. La investigación concluyó en que las variables satisfacción laboral y presión laboral se relacionan en forma inversa. Los docentes de las universidades privadas obtienen mayores puntajes promedios en el factor extrínseco, intrínseco y la escala total. Al realizar las comparaciones entre ambos grupos se aprecia que existen diferencias estadísticamente significativas. En

este contexto debemos indicar que la Presión Laboral sería un factor que atenta contra la Satisfacción Laboral del docente universitario en el desempeño de sus funciones. Los docentes que trabajan en una sola universidad muestran mayores niveles de Satisfacción Laboral que los que trabajan en más de una universidad en los factores intrínseco, extrínseco y total de la escala de satisfacción laboral. Igualmente, manifiestan mayor satisfacción laboral en los su factores variedad, libertad de cátedra, línea de carrera, reconocimiento y distinciones, compensación económica, condiciones de trabajo, estatus, calidad de relaciones interpersonales y capacitación y perfeccionamiento. Los docentes que se formaron académicamente en universidades privadas obtienen mayores puntajes promedio en la escala de satisfacción laboral en los factores intrínseco, extrínseco y total que los docentes cuya formación se realizó en universidades estatales.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Baelo (2011), realizó la investigación titulada “Satisfacción del profesorado universitario con la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)”. Tuvo como objetivo general recopilar información referida a la satisfacción que tiene el profesorado universitario en relación a las posibilidades que les brindan las TIC en el desarrollo de la práctica profesional; para lo cual se realizó un estudio ex-post-facto, con orientación descriptiva y búsqueda de la mejora. De forma general podemos observar cómo el profesorado universitario de Castilla y León tan sólo está satisfecho con seis aspectos; el número de proyectores de diapositivas disponibles (56,51%), las aplicaciones desarrolladas en relación a la gestión de la investigación (52,25%), el nivel de cobertura WiFi (43,41%), la cantidad de retroproyectores existentes (43,37%), la dotación de equipos informáticos a su disposición (40,14%) y las aplicaciones disponibles para el envío de SMS (36,23%). Un 55,17% del profesorado muestra un elevado grado de satisfacción en relación a la existencia de conexiones a la red en los lugares de trabajo (despachos, laboratorios, aulas,...) y con la disponibilidad de cuentas de correo electrónico institucional destinadas al alumnado y al profesorado (69,55%), así como a la utilización de

las mismas por parte de sus usuarios (64,54%). Con el resto de recursos y herramientas disponibles el profesorado, de manera generalizada, expresa su insatisfacción.

Ortega (2009), en su trabajo de investigación “Satisfacción laboral en Instituciones formadoras de docentes: un primer acercamiento Estado de Durango – México”, planteó como objetivo principal identificar el nivel de satisfacción laboral de los académicos de las Instituciones formadoras de docentes del Estado de Durango. Para el logro del objetivo, se realizó una investigación no experimental y transversal, exploratoria, descriptiva correlacional; para la recolección de la información se planteó como instrumento un cuestionario, aplicándose a 37 académicos en el mes de enero del 2009. Los académicos encuestados: a) con respecto al resultado principal evidencian un alto nivel de satisfacción laboral; b) se muestran más satisfechos en la dimensión desempeño profesional; c) se muestran más insatisfechos en la dimensión factores organizacionales; y, d) una parte considerable, se muestra bastante críticos con la organización.

López (2012), realizó una investigación titulada “Satisfacción en el trabajo y Salud mental en docentes de enseñanza superior en Coimbra”. (Tesis doctoral). Este estudio analizó la relación entre satisfacción laboral y percepción de la justicia, también evidenciar si existen diferencias entre la satisfacción en el trabajo y las variables socio profesionales. El estudio empírico, entendido de corte transversal, con un diseño característico de un estudio no experimental y considera a todos los docentes con ejercicio de funciones en el Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) y de la Escuela Superior de Tecnologías de Saúde de Coimbra; del total de 81 profesores que participaron en el estudio, 48 (59,3%) son mujeres y 33 (40.7%) son hombres de los cuales 58% son maestros, 66% tienen contrato de trabajo y 28,3% iniciaron su actividad docente en los últimos cinco años. arribó a los siguientes resultados En cuanto al tipo de institución constatamos que los profesores en la educación superior politécnica (ESTES) valoran más los aspectos que tienen que ver con las tareas diarias del profesor, de establecer interacción con los profesores, estudiantes, recompensas a nivel

salarial, promociones en la carrera y reconocimiento así como con las condiciones para el ejercicio de la actividad docente. Los profesores en la educación superior universitaria (ISMT) destacan los aspectos tales como la relación con los compañeros y con los órganos de gestión. Mediante el análisis de las dimensiones de la satisfacción con las diversas dimensiones del BSI encontrados en el factor 4 del TJSQ (relaciones con los compañeros) valores representativos en: a) sensibilidad interpersonal; b) depresión; c) hostilidad; d) ansiedad; e) fobia; y, f) ideación paranoica. La relación con compañeros interfiere en el modo como los profesores perciben que son tratados por los superiores y en la forma como proyectan las recompensas a las que tienen derecho con lo cual la manifestación de situaciones psicosintomatológicas no son más que síntomas transitorios de corta duración que no perjudican el funcionamiento del profesorado, ya que son comportamientos característicos de los rasgos de personalidad que pueden originar inadecuación o malestar.

Ucrós, Sánchez y Cardeño (2015), realizaron una investigación titulada “Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la guajira Colombia”, El objetivo de la presente investigación fue analizar los niveles de satisfacción en las funciones sustantivas de: docencia, Investigación y extensión en docentes de la Universidad de la Guajira-Colombia. La investigación es de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. Los resultados muestran que los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, generan factores de insatisfacción tales como: a) recursos bibliográficos; b) ayudas educativas; c) espacios para el desempeño docente; d) adecuación del espacio físico; e) carga académica; f) horario de trabajo; g) dotación de espacio físico; h) reconocimiento; y, i) capacitación. De igual manera, se muestra en las actividades de investigación, factores que causan insatisfacción, tales como: a) tramitología interna; b) reconocimiento; c) disponibilidad y dotación de espacio físico; d) capacitación; y, e) descarga académica. También, en las actividades de extensión, existen factores que generan insatisfacción tales como: a) tramitología interna; b) acceso a eventos nacionales e internacionales; c) trabajo con la comunidad; y, d) reconocimiento. Por último, la investigación concluye que existen factores relevantes en los

niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión que ocasionan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira.

Arnedo y Castillo (2009), en su investigación: “Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación para la Universidad de Oriente (IPSPUDO) Cumaná, estado de Sucre”; el estudio se orientó en la determinación del nivel de satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la UDO (IPSPUDO), para lo cual se utilizó los siete factores de satisfacción señalados por Fernández-Ríos: a) retribución económica; b) condiciones físicas del entorno de trabajo; c) seguridad y estabilidad que ofrece la empresa; d) relaciones con los compañeros de trabajo; e) apoyo y respeto a los superiores; f) reconocimiento por parte de los demás; y, g) posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. En la investigación de campo, la información que se obtuvo mediante un cuestionario aplicado al personal del IPSPUDO, evidenció que el personal se encuentra insatisfecho lo cual indica que hay factores que no alcanzan un desempeño óptimo.

2.2 Marco teórico

2.2.1 El sistema universitario peruano

Múltiples factores han confluído para hacer posible la promulgación de la nueva Ley universitaria N° 30220, la misma que define:

La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas

jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado.

Dado que la norma en mención recién fue promulgada en el diario oficial El Peruano el 9 de julio del 2014, el nuevo sistema universitario cuya base legal es la Ley indicada anteriormente, está en proceso de implementación; la nueva Ley universitaria N° 30220, también establece que:

La universidad tiene como fines: preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.

Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país, proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo, colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social, realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística, difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad, afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país, promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial, servir a la comunidad y al desarrollo integral y formar personas libres en una sociedad libre.

Situación de los docentes en la universidad peruana

Según el grupo Educación del Futuro (2014), la situación de la universidad peruana en el componente de docentes presenta las siguientes características:

- Los docentes son un factor de calidad de la universidad, por lo cual la nueva Ley incrementa el porcentaje de docentes con doctorado y a tiempo completo. De acuerdo con las últimas estadísticas, la universidad peruana tiene 67,798 docentes: a) 23,487 en la universidad pública; y, b) 46,251 en la universidad privada.

- En la universidad pública el 76% (17,963) de ellos son profesores ordinarios, el 18% contratados y el 5% jefes de práctica. Mientras que en la universidad privada el 17% (8,010) son profesores ordinarios, 78% profesores contratados y 5% son jefes de prácticas.
- El grupo de docentes ordinarios (17,963 en la universidad pública y 8,010 en la universidad privada) está conformado por profesores en tres categorías (principales, asociados y auxiliares) y, de acuerdo con el vínculo con la universidad, pueden ser a dedicación exclusiva, a tiempo completo o a tiempo parcial.
- En la universidad pública, el 35% son profesores principales, 36% asociados y 28% auxiliares. De ellos, el 42% son a dedicación exclusiva, el 34% a tiempo completo y 23% a tiempo parcial.
- En la universidad privada, el 51% son profesores principales, 28% profesores asociados y 20% profesores auxiliares. De ellos, el 4% son a dedicación exclusiva, 30% a tiempo completo y 66% son profesores a tiempo parciales.
- Los datos revelan que más de la mitad de las universidades privadas tienen profesores en su mayoría contratados y a tiempo parciales. Este es un factor clave que debe cambiar si se busca que las universidades ejerzan la investigación y realicen publicaciones. No es casualidad que el Ranking de América Economía muestra que las universidades con más docentes con doctorados son la PUCP (21%), UPCH (20%) y UNMSM (17%), mientras que las que tienen docentes a tiempo completo son la UNMSM (49%), Piura (46%) y PUCP (27%).
- Por último, en publicaciones el ranking lo lideran la Universidad Peruana Cayetano Heredia y la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2.2.2 Percepción de la satisfacción laboral

Definición de la satisfacción laboral

En el campo educativo, la satisfacción laboral son todo un conglomerado de actitudes afectivas y emocionales que los docentes sienten y que así lo

demuestran mediante sus actitudes en su labor educativa y en sus factores motivadores como el compañerismo enorme entre colegas, sus salarios, su reconocimiento social y que pueden tomar valores positivos con expresiones de sentimientos de gran satisfacción o sentimientos de gran insatisfacción.

La satisfacción laboral, es una actitud del trabajador docente frente a su propia labor pedagógica como respuesta de la motivación que impulsa a los individuos a realizar una actividad, donde los docentes obtienen de su trabajo algo más que solo un salario, que orienta a desarrollar un alto desempeño personal o trabajo en equipo a fin de mejorar la calidad de servicio en la institución.

Locke (1978) y Brief (1998) citados por Sánchez y otros (2013, p. 538), consideran “la satisfacción como un estado emocional y afectivo muy relacionado con los sentimientos”. Globalmente distintos autores constatan que los estados emocionales, así como la percepción sobre la organización afectan el comportamiento organizacional del individuo.

Entonces, puede decirse que la idea de satisfacción emerge de la confrontación entre el trabajo real y las expectativas que el trabajador se había generado. Por lo cual, el trabajador estará insatisfecho tanto: a) si cree que está en desventaja respecto a sus compañeros; o como, b) si considera que el trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones.

Ucros, Sánchez y Cardeño (2015), plantean que:

La satisfacción es el bienestar que se experimenta cuando un deseo es satisfecho. Algunas teorías motivacionales están ligadas con la satisfacción laboral, debido a que la motivación se refiere a un impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo u objetivo y la satisfacción tal como se planteó anteriormente, es el bienestar donde el individuo percibe cuando logra lo que desea o alcanza un objetivo.

Herzberg (1957) citado por Ucros et al (2015), plantea que:

La teoría de los dos factores higiénicos y de motivación, están relacionados estrechamente con la jerarquía de las necesidades planteadas por Maslow, los factores higiénicos (contexto del cargo: condiciones de trabajo, salarios y premios de producción, beneficios y servicios sociales, políticas de la organización, relaciones con los jefes y compañeros), es decir cómo se siente la persona en relación con la empresa, corresponden con las necesidades más bajas de Maslow. En síntesis, jerarquía de las necesidades de Maslow simplificada por Adelfer y los hallazgos de Herzberg relacionados con la satisfacción en el trabajo, no es un concepto unidimensional que varía del sí al no.

Estas definiciones nos permiten entender la idea de satisfacción laboral, un argumento en el cual muchas personas se han interesado, razón por la cual existen innumerables definiciones, pero que al final, concuerdan en una idea.

Loitegui (1990), define la satisfacción laboral como:

Un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto y especificidades del trabajo que realiza, además, es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción (p.83).

La satisfacción laboral abarca muchas dimensiones de la persona humana, por eso es importante que los empleadores fomenten las condiciones afectivas favorables para que los empleados sean competentes y se identifiquen con las metas. En el campo educativo, los docentes deben conocer e identificarse con los objetivos educacionales para conseguir la excelencia educativa.

Por otro lado, Muñoz (1990), sostiene que la satisfacción laboral:

Es el sentimiento de agrado positivo que experimenta una persona

por realizar un trabajo que le agrada, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acorde con sus expectativas. (p.76)

Esta afirmación es interesante, las personas deben realizar con gusto su trabajo, éste debe ser gratificante; más aún si satisface sus expectativas. Para ello, la motivación juega un papel muy importante en el desempeño de las personas así como contar con un ambiente adecuado que le permita desarrollar su trabajo con comodidad buscando calidad de vida.

Robbins y Judge (2009), definen la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (p. 79).

Los trabajadores satisfechos tienen actitudes positivas sobre la organización, además, ayudan a otros y van más allá de las expectativas normales de su puesto, es decir, hacen mucho más que solo cumplir con su deber. La satisfacción o insatisfacción con el trabajo depende de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, la relación y el trato que tenga con el jefe, el sentido de logro o realización que le conlleva su trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, asumir retos, etc.

Shultz 1990 (citado en Atalaya, 1999), sostiene que:

Se han encontrado otros elementos que afectan en la satisfacción y que no forman parte del ambiente laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral; por ejemplo, a) edad; b) salud; c) antigüedad; d) estabilidad emocional; e) condición socio-económica; f) tiempo libre y actividades recreativas practicadas; g) relaciones familiares; y, h) afiliaciones sociales. De igual forma acontece con las motivaciones y aspiraciones personales, así como su realización.

Robbins y Coulter (2010), refieren que:

Las actitudes son declaraciones evaluadoras, favorables o no favorables relacionadas a personas, objetos o acontecimientos; es decir, refleja lo que siente una persona en relación a algo. Una actitud tiene tres elementos básicos: a) conocimiento; b) afecto; y c) comportamiento. El conocimiento esta referido a las creencias, opiniones o información que tiene el sujeto; el componente afectivo se refiere a lo emocional o sentimental de una actitud; el componente de comportamiento es la forma de comportarse ante algo o alguien. Usualmente, cuando se habla de actitudes se refiere a la satisfacción laboral.

En resumen, la satisfacción laboral puede definirse como un conjunto de sentimientos y actitudes del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla y percibe de su propio trabajo de acuerdo a sus expectativas y necesidades.

Dimensiones de satisfacción

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional ya que estudia exclusivamente el trabajo que realizan las personas, es decir, sus actitudes en relación a todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral. Existen varios autores que dan a conocer diversas dimensiones relacionadas a la satisfacción laboral. Para nuestra investigación se ha considerado las siguientes dimensiones:

- Satisfacción intrínseca

Relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el sujeto realiza. Siendo así, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues están relacionados con aquello que él hace y desempeña.

- Satisfacción extrínseca

Estos se ubican en el entorno que rodea a las personas y abarca las condiciones

dentro de las cuales desempeña su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por las empresas u organizaciones, los factores higiénicos están fuera del dominio de las personas.

Teorías de la satisfacción laboral

“La literatura muestra variadas teorías relacionadas con la satisfacción laboral, analizada como un concepto global y, por tanto, unidimensional o bien como un concepto multidimensional considerando diferentes aspectos o facetas que pueden variar de forma independiente”. (Capelleras, 2001)

Teoría de los dos factores

Que tiene como representantes a Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), el primer factor es señalado como intrínseco o motivador, incluye la relación empleado-trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. El segundo factor es extrínseco, aglomera las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo (Atalaya, 1999).

Teoría de las necesidades

Defendida por McClellan (1961), establece que:

Hay tres variables básicas en la satisfacción laboral: a) la necesidad de logro reflejada en el afán de las personas por alcanzar objetivos y demostrar su competencia; las personas que tienen un grado elevado de tal necesidad dirigen su energía a terminar una tarea rápido y bien; b) la necesidad de afiliación percibida como la necesidad de afecto, amor e interacción con la sociedad; y, c) la necesidad de poder, vista desde el interés por ejercer el control en el trabajo personal y el de otros; los monarcas, gobernantes, líderes políticos y algunos ejecutivos de grandes empresas seguramente tienen elevada necesidad de poder.

Teoría de la equidad

Tiene como autor a Adams (1963), considera:

A la satisfacción laboral de un colaborador, como una relación entre motivación, desempeño y satisfacción. La teoría sostiene que el equilibrio de bienestar de los colaboradores depende de la evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas; es decir, los sujetos tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el trabajo, con las recompensas que reciben, incluso, con las de otros sujetos en la organización y en la sociedad. (Davis y Newstrom, 1994)

Las teorías antes descritas han servido de fundamento en muchos estudios empíricos al tratar de precisar cuáles son los principales factores de la satisfacción laboral. Así, por ejemplo, Beer (1964), engloba los factores de satisfacción laboral en torno a la actitud del colaborador frente a la organización, el trabajo mismo, los compañeros de labores, entre otros.

Del mismo modo, Locke (1976) en su estudio concluyó que:

La satisfacción laboral es resultado de la apreciación que cada persona hace de su trabajo, le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas físicas o psicológicas. En este sentido, el autor detalla los factores de satisfacción laboral en función de: a) eventos o condiciones de trabajo; b) salario; c) promoción; d) reconocimiento; e) beneficios; y, f) los llamados agentes de satisfacción (supervisión, compañeros, compañía y dirección).

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Palma (1999), consideró los siete factores basados en la escala validada denominada “Satisfacción Laboral” (SL-SPC), descritos a continuación:

- Factor I
Condiciones físicas y/o materiales: son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- Factor II
Beneficios laborales y/o remunerativos: es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
- Factor III
Políticas administrativas: es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- Factor IV
Relaciones sociales: es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.
- Factor V
Desarrollo personal: es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.
- Factor VI
Desempeño de tareas: es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.
- Factor VII
Relación con la autoridad: es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Otros investigadores, recientemente han identificado y puesto énfasis, además de los factores tradicionales relacionados con la organización y el

trabajo mismo, en: a) el salario (Sloane y Williams, 2000); b) el desarrollo del personal (Leonardi y Sloane, 2000); c) las condiciones físicas del trabajo (Renaud, 2002); o, d) la seguridad laboral (Wooden y Warren, 2004).

Johns (1988), refiere:

Ahora bien, en contraste con todo lo mostrado, se debe indicar que la insatisfacción laboral influye de manera negativa en el estado anímico de los colaboradores, su conducta en el ambiente laboral y en la realización del trabajo mismo. Diferentes estudios han demostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas.

Como factor en resonancia afectiva, la insatisfacción actúa como detonante de alteraciones psicosomáticas y puede llegar a producir tensión e incluso enfermedad, cristalizadas, muchas veces, en efectos con base fisiológica. Se sabe que la insatisfacción influye en: a) el estado de ansiedad; b) trastornos gastrointestinales; c) estrés; y, d) alteraciones diversas. Todo lo anterior, conduce a alterar el comportamiento de los colaboradores dentro de las empresas u organizaciones. Como factor de conducta en las instituciones, la insatisfacción mantiene relación proporcional con algunos criterios de funcionamiento organizacional tales como: a) alta rotación del personal; b) ausentismo laboral; c) paros escalonados; y, d) huelgas. Estas situaciones conllevan, muchas veces, a retrasos en las programaciones y ejecuciones de las actividades y -en casos extremos- a despidos, rescisión o terminaciones de contratos.

En el ámbito educativo, Marchesi (1990), señala:

Varios factores influyen en las condiciones laborales y satisfacción del profesorado: a) incentivos económicos; b) formación; c) promoción profesional; y, d) reconocimiento social; que unidos a la vocación de docente influyen notablemente en su desarrollo vivencial y profesional y, por ende, en la calidad de la enseñanza.

Importancia de la satisfacción laboral

Según Cabezas y Ramos (2012), el estudio de la satisfacción laboral ha tenido lugar desde 1911, año en que Frederick Taylor planteó que la “satisfacción laboral depende únicamente del salario percibido” (Kanigel, 1997); de acuerdo a esta perspectiva, mientras más salario percibe un colaborador, más motivación encontrará para realizar su trabajo.

Años más tarde, Brayfield y Crockett (1955), concluyeron que:

La satisfacción laboral depende en gran medida de las condiciones de trabajo y las necesidades y expectativas de los colaboradores. Como respuesta a estas propuestas (1959), Frederick Herzberg y sus colaboradores desarrollaron una teoría en la que explican diez factores o variables susceptibles de medición que están relacionadas con la satisfacción y la insatisfacción laboral; estos factores se encuentran agrupados en dos grupos.

La importancia referida a la satisfacción laboral ha sido descrita también por Robbins y Coulter (2010) quienes sostenían que, “[...] las organizaciones con el mayor número de empleados satisfechos tienden a ser más efectivas que las organizaciones con el menor número de empleados satisfechos”. (p.285)

El recurso humano, hoy en día, es uno de los elementos importantes de las empresas, ya que en ellos reside el conocimiento, la creatividad y la productividad. Es por ello, que la organización debe asumir la obligación de gestionar basados en las necesidades de los colaboradores y satisfacerlas para generar mayores beneficios a ésta.

Palma (2001), contribuye en manifestar que:

La satisfacción laboral es de gran interés, en los últimos años para constituirse en resultados organizacionales que expresa el grado de eficiencia, eficacia y efectividad alcanzado por la institución; como

tal son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales (p.24).

En este sentido, la satisfacción laboral es muy importante, existen muchos estudios realizados al respecto con el objetivo de describir los múltiples factores que influyen en el bienestar de los colaboradores en sus entornos laborales y, cómo influye en el desempeño de los personas en sus puestos de trabajo; de esta manera, se podrán conocer los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la misma, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

Asimismo, la satisfacción laboral es muy importante en el campo laboral ya que se ha demostrado que altos niveles de insatisfacción por parte de los trabajadores aumentan los niveles de absentismo, cambio de empleo y disminuyen el rendimiento de los trabajadores, además de influir sobre su motivación y sobre el clima laboral de toda la empresa. Esto significa que, quien está muy satisfecho con su trabajo tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

Atalaya (1999), añade al respecto indica que:

Todos tienen la capacidad de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, se comprenden, se comunican, se respetan en armonía y cooperación; la buena atmósfera en el trato es imprescindible para lograr un elevado desempeño individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, lo cual se alcanza por una acción consciente de los líderes de la organización. (p.50)

Una positiva satisfacción laboral en las personas, propiciara un buen clima organizacional, para ello es necesario promover la participación activa de todos los colaboradores en todos sus aspectos. Es importante que las personas tengan plena libertad para realizar sus labores, que cuente con el apoyo de su equipo

de trabajo y por ende de la alta dirección, que le sean reconocidos sus esfuerzos; que se tenga claro cuáles son las funciones y responsabilidades del equipo de trabajo, también contar con una planificación que permita ir valorando los objetivos que estén en proceso de lograr las metas de la empresa u organización.

De acuerdo con la teoría de Robbins y Coulter (2010), existen cuatro factores que conducen a altos niveles de satisfacción de las personas con el trabajo:

- Labor que plantee retos mentales
Las personas prefieren trabajos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan.
- Recompensas equitativas
Las personas desean sistemas de pagos que perciban como justos y que cumplan sus expectativas.
- Condiciones apropiadas de trabajo
A los trabajadores les interesa su ambiente laboral, su comodidad personal para realizar un buen trabajo. Este ambiente debe ser seguro, moderno, limpio, ventilado, con herramientas y equipos adecuados.
- Compañeros colaboradores
Los trabajadores necesitan tener interacción social con sus compañeros. El comportamiento del propio jefe es determinante principal de la satisfacción, es por ello que él debe hacer elogios por el buen desempeño de sus trabajadores, escuchar sus opiniones y mostrar interés personal por ellos.

2.2.3 Contextualización de la investigación

El presente trabajo de investigación, se realizó en la Universidad Científica del Sur; institución privada de educación superior, ubicada a 19 km al sur de Lima, colindante con el refugio de vida silvestre llamado Pantanos de Villa. Fue fundada y reconocida oficialmente el año 1998, por representantes del sector

educativo presididos por José Carlos Dextre; la UCSUR inició sus actividades ofreciendo formación en Medicina e Ingeniería de Sistemas, distinguiéndose al presentar un programa basado en educación personalizada y aproximación temprana a la profesión.

La institución ha presentado un importante crecimiento, tanto demográfico como académico; y, en la actualidad ofrece: a) 18 carreras en pregrado; b) 13 maestrías; y, c) múltiples cursos de especialización en diversas áreas. A continuación, se realiza una exposición de la identidad del consorcio educativo, mediante la descripción de su misión y visión.

Visión

Aspira a ser reconocida en el 2015 como una de las más importantes del Perú gracias a su alta calidad de enseñanza, a su moderna infraestructura, a la excelencia de sus egresados y al nivel de sus intercambios internacionales. Una institución caracterizada por la innovación, vocación social y compromiso con el desarrollo humano y social.

Misión

Forma, mediante una propuesta educativa humanista y científica, profesionales líderes, capaces de participar armónicamente en la creación de riqueza moral y económica, y comprometidos con la creación de conocimiento y el desarrollo humano de nuestra sociedad.

2.3 Perspectiva teórica

Esta investigación se realizó entendiendo la satisfacción como “la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por factores extrínsecos”. (Herzberg, citado en Chiavenato 2007)

Las dimensiones de la satisfacción laboral docentes, planteadas por Chiavenato (2007), son:

- Satisfacción intrínseca

Están relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que el hombre ejecuta; siendo así, los factores motivacionales están bajo control de las personas, pues están asociados con aquello que él hace y desempeña.

- Satisfacción extrínseca

Estos se localizan en el ambiente que rodea a los colaboradores y abarca las condiciones, dentro de las cuales, desempeña sus actividades de trabajo; ya que, esas condiciones son administradas y decididas por las empresas u organizaciones, los factores higiénicos están fuera del control de las personas.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

No corresponde, porque los estudios descriptivos no requieren la formulación de hipótesis, pues pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas. Por lo tanto solo formulan hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato.

Al respecto Hernández & otros (2006; p 74) señalan "...las investigaciones formulan hipótesis siempre y cuando su alcance será correlacional o explicativo, o en caso de investigación descriptiva, que intente pronosticar una cifra o un hecho."

3.2 Identificación de variables

V1: Satisfacción laboral

Es una variable cualitativa de escala ordinal, es decir que la estructuración del cuestionario contiene alternativas que indican de manera la presencia de cada uno de los items, permite establecer relaciones de tipo: a) mayor; b) menor; c) igual; y/o, d) niveles entre los individuos encuestados.

Variables intervinientes

Para elaborar la descripción más detallada de las variables satisfacción se tomó en cuenta hacer la descripción de la misma de acuerdo a las siguientes variables: Edad, sexo, situación laboral, facultad de procedencia. Se mencionan aquí a estas variables debido a que los resultados de las variables de estudio pueden verse afectadas por los valores o la interposición de estas variables intervinientes, ya sea que estén controladas o no en el proceso de estudio

3.3 Descripción de variables

3.3.1 Definición conceptual

Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2007), indica que entendemos por satisfacción laboral “la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y es generado por factores intrínsecos; mientras que la insatisfacción laboral sería generada por factores extrínsecos”.

3.3.2 Definición operacional

De acuerdo con Chiavenato (2007), la satisfacción docente será medida a través de dos dimensiones: la satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca mediante un cuestionario de 26 ítems.

Satisfacción intrínseca

Están relacionados con los factores motivacionales que están bajo el control del docente, pues están relacionados con aquello que él hace y desempeña; fueron medidos por los ítems 1 al 12 del “Cuestionario para medir el nivel de satisfacción docente en la Universidad Científica del Sur”.

Satisfacción extrínseca

Están relacionados con el entorno que involucra a los docentes y abarca las condiciones en las cuales desempeña sus actividades. Están fuera del control de las personas. Fueron medidos por los ítems 13 al 26 del “Cuestionario para medir el nivel de satisfacción docente en la Universidad Científica del Sur”

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización: variable Satisfacción laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rango |
|-------------------------|--|----------|-----------------------|------------------------------|
| Satisfacción intrínseca | Independencia en el trabajo | 1,2,3,4 | Nunca = (1) | Insatisfecho = (28-78) |
| | Variedad de tareas | 5,6,7,8 | | |
| | Oportunidades de promoción en el trabajo | 9,10 | Casi Nunca = (2) | Moderadamente satisfecho |
| | Reconocimiento por la labor realizada | 11,12 | A veces = (3) | = (79-104) |
| Satisfacción extrínseca | Compensación económica | 13,14 | Casi Siempre = (4) | Satisfecho = (106-130) |
| | Entorno físico | 15,16 | | |
| | Seguridad en el puesto | 17,18 | Siempre = (5) | |
| | Gerencia institucional | 19,20,21 | | |
| | Calidad de relaciones interpersonales | 22,23 | | |
| | Capacitación y perfeccionamiento | 24,25,26 | | |

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica y nivel descriptivo, que según Hernández & otros (2006); indican que “describe, analiza e interpreta sistemáticamente los hechos que se suscitan”.

Desde el punto de vista de Piscoya (1995), refiere:

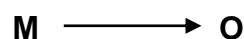
La presente investigación pertenecería al tipo de investigación teórico empírica descriptiva, pues, pretende lograr explicaciones racionales, fundadas en evidencias objetivas, para los fenómenos, hechos o eventos que acaecen en el mundo real. Estos hechos, en términos generales, pueden ser físicos, biológico, psicológicos, sociales o culturales. (p. 76)

Este tipo de investigación es imprescindible cuando se desea cambiar una realidad que intuitivamente se sabe que es deficiente para desarrollar una acción transformadora en base a información sistematizada. (p. 92-93)

Para Tamayo (2003, p. 46), este tipo de investigación “describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos”.

Diseño de estudio

En la investigación se sigue el diseño no experimental, transaccional descriptivo que según Hernández & otros (2006), “indaga la incidencia de una variable sobre una población; consiste en ubicar una o más variables en una población para luego proporcionar la descripción de la variable en la población”.



Dónde:

M Muestra

O Satisfacción laboral

4.2 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, et al. (2010) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones que se deben establecer con claridad con la finalidad de delimitar los parámetros muestrales”. (p.239).

La cual estará compuesta por 246 docentes de la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador.

Muestreo

Para el recojo de la información se trabajó con los docentes universitarios con una antigüedad mínima de tres años con la finalidad de que la información que nos proporciones fuera más objetiva.

Muestra

Eyssautier (2006), define a la muestra como un “número determinado de unidades extraídas de una población por medio de un proceso llamado muestreo, con el fin de examinar esas unidades con detenimiento”. (p. 204). Para determinar la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, intencional.

Según Carrasco (2009, p. 243), en esta calificación de muestra:

No todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra [...] son intencionales y por cuotas; las muestras intencionales son elegidas por el investigador según su propio criterio, sin ninguna regla estadística o matemática, para ello el investigador debe conocer a la población para tratar de que sea la más representativa posible.

La muestra está conformada por 150 docentes de la Universidad Científica

del Sur, Villa el Salvador.

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas.

Según Eyssautier (2006), la técnica podría definirse como:

El conjunto de procedimientos y recursos del cual se vale la ciencia para conseguir su fin. Además, la técnica como la estructura del proceso de la investigación científica propone una serie de normas o fases dentro de la investigación científica (diseño de investigación); un aporte instrumental y medios para la recolección, concentración y conservación de datos, además de proporcionar a la ciencia el instrumental experimental. (p. 42)

En el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta.

Según Carrasco (2013) la encuesta “es una técnica para la indagación exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis”. (p.318)

Instrumentos

Para la medición de la variable se utilizó como instrumento un cuestionario con 26 preguntas. El instrumento consta de preguntas dicotómicas, presentada en tres partes: Introducción donde se consigna la presentación, el propósito y la importancia de la participación del encuestado; segunda, corresponde a las instrucciones que deberá seguir el encuestado y la tercera; el contenido propiamente dicho de las preguntas formuladas acorde a la variable de estudio.

El instrumento es un cuestionario que correspondiente a la técnica de encuesta, según carrasco (2013), “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas

formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo". (p 318)

Ficha técnica para medir el nivel de satisfacción docente

Nombre: Cuestionario para medir el nivel de satisfacción docente en la en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015.

Autores: Alfonso Cáceres (2011)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: adultos

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente el nivel satisfacción docente

Escalas: Satisfacción docente de nivel de Insatisfecho, satisfacción docente de nivel Moderadamente Insatisfecho y satisfacción docente de nivel Satisfecho,

Descripción: El cuestionario compuesto por 26 ítems; el cuestionario de satisfacción docente fue estructurado bajo una escala de tipo Likert con cinco categorías: a) Nunca (1); b) Casi nunca (2); c) A veces (3); d) Casi siempre (4); y, d) Siempre (5); está dividido en dos dimensiones: Satisfacción intrínseca con 12 ítems y satisfacción extrínseca con 14 ítems.

Tabla 2

Rangos de la variable satisfacción laboral

| Ítems (26) | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|------------|-------|--------------|---------|----------------------------|------------|
| Valoración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nivel | | Insatisfecho | | Moderadamente Insatisfecho | Satisfecho |
| Intervalos | | (26 - 78) | | (62 - 96) | (97 - 130) |

4.4 Validación y confiabilidad del instrumento (si corresponde)

Validación del instrumento

Al respecto Hernández et al (2010), dicen que:

La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide; se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir.

La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Tabla 3.

Juicio de expertos para el instrumento “cuestionario Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015”

| Criterio | Experto | D1 | D2 |
|--------------------|----------------|-----------|-----------|
| Claridad | 1 | Aplicable | Aplicable |
| Pertinencia | 1 | Aplicable | Aplicable |
| Relevancia | 1 | Aplicable | Aplicable |

Donde:

D1: Satisfacción intrínseca

D2: Satisfacción extrínseca

Confiabilidad

Hernández et al (2010) nos dice que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach (0.960), con una muestra piloto de 30 estudiantes, luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0, con lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4.

Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V21.0 para la aplicación de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable en estudio, es el siguiente:

Tabla 5.

Índice de confiabilidad de Cronbach.

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados | N de elementos |
|------------------|--|----------------|
| .872 | .872 | 26 |

Dado que el valor de la confiabilidad al aplicar una prueba alfa de Cronbach fue 0.872, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable, es decir, el instrumento que se utiliza en la investigación hace mediciones estables y consistentes.

4.5 Procedimientos de recolección de datos

En la presente investigación, el procedimiento para la recolección de datos, se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en la respectiva ficha técnica. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformó los valores según las escalas establecidas y se procedió a su procesamiento estadístico, para su posterior presentación en tablas y figuras descriptiva.

4.6 Métodos de análisis e interpretación de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió al análisis estadístico respectivo. Los datos fueron tabulados, se presentan las tablas y figuras de distribución de frecuencias; los datos fueron tabulados en el software estadístico IBM SPSS V 21.0

4.7 Consideraciones éticas

La investigación se fundamenta en la veracidad de los datos recopilados por diferentes teóricos del mundo académico, referidos a los aspectos de antecedentes y teorías. Las sugerencias se plantean con la finalidad de medir la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador.

El trabajo de investigación cumple los criterios establecidos por el enfoque de investigación cuantitativa de la Universidad Cesar Vallejo; el cual sugiere mediante su formato la ruta trazada a seguir en el proceso de investigación. Además, se ha cumplido con salvaguardar la autoría de la información bibliográfica, haciéndose referencia de las autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

V. RESULTADOS

Presentación de resultados

Tabla 6

Frecuencias en % de la variable Satisfacción Laboral en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Satisfacción laboral | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Insatisfecho | 42 | 28 |
| Moderadamente satisfecho | 94 | 63 |
| Satisfecho | 14 | 9 |
| Total | 150 | 100 |

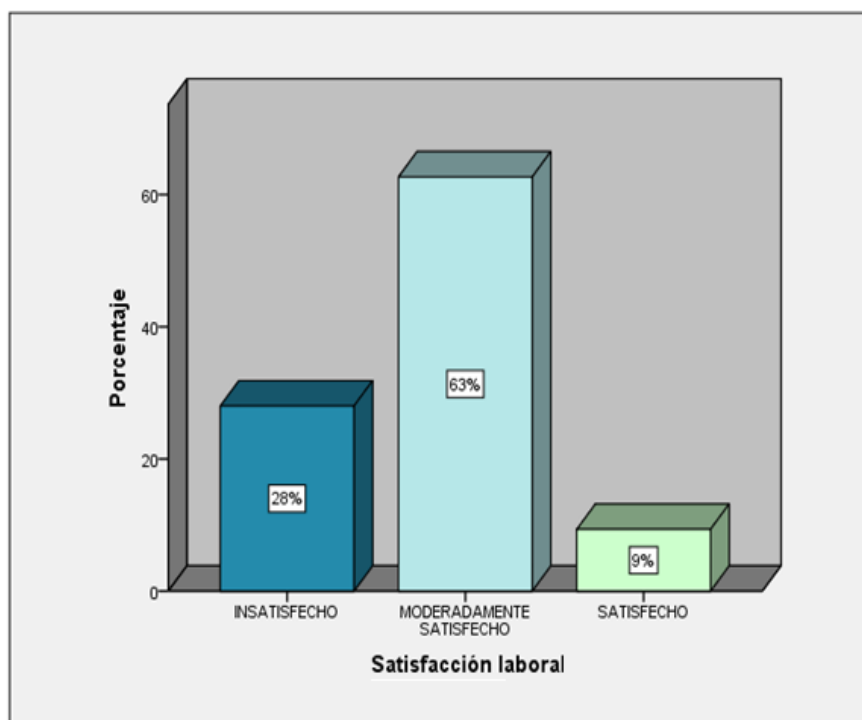


Figura 1. Frecuencias en % de la variable Satisfacción laboral en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 6 y Figura 1, se observa que el 63% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 28% insatisfecho y sólo el 9% satisfecho. Si consideramos la tendencia negativa, entonces afirmamos que en la Universidad Científica del Sur, más del 90% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción laboral.

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y la edad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Edad | Satisfacción laboral | | | | | | | |
|---------------|----------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| 30 - 36 [1] | 0 | 0% | 5 | 3% | 0 | 0% | 5 | 3% |
| 37 - 43 [2] | 9 | 6% | 22 | 15% | 4 | 3% | 35 | 23% |
| 44 - 50 [3] | 11 | 7% | 26 | 17% | 2 | 1% | 39 | 26% |
| 51 - 57 [4] | 12 | 8% | 28 | 19% | 8 | 5% | 48 | 32% |
| 58 - 64 [5] | 10 | 7% | 13 | 9% | 0 | 0% | 23 | 15% |
| Total | 42 | 28% | 94 | 63% | 14 | 9% | 150 | 100% |

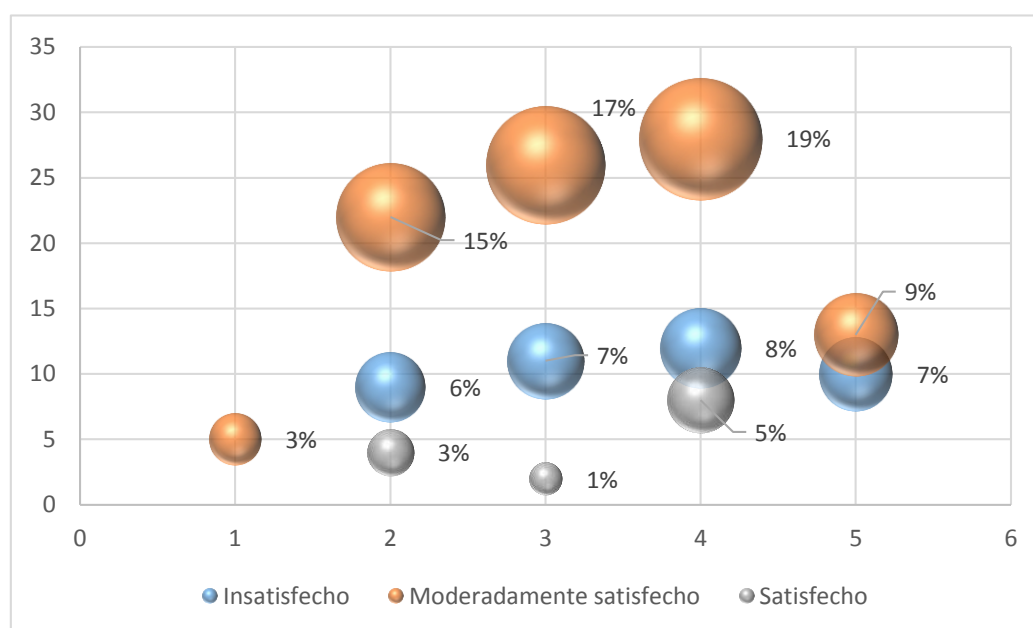


Figura 2. Niveles entre la Satisfacción laboral y la edad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 7 y Figura 2, muestra que el nivel de Satisfacción laboral de los docentes no varía según la edad, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son similares en todas las edades.

Se observa que:

- el 5% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, está comprendido entre los 51 y 57 años.
- el 19% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, está comprendido entre los 51 y 57 años.
- el 8% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, está comprendido entre los 51 y 57 años.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y el sexo de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Sexo | Satisfacción laboral | | | | | | | |
|-----------------|----------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| Masculino [1] | 32 | 21% | 71 | 47% | 7 | 5% | 110 | 73% |
| Femenino [2] | 10 | 7% | 23 | 15% | 7 | 5% | 40 | 27% |
| Total | 42 | 28% | 94 | 63% | 14 | 9% | 150 | 100% |

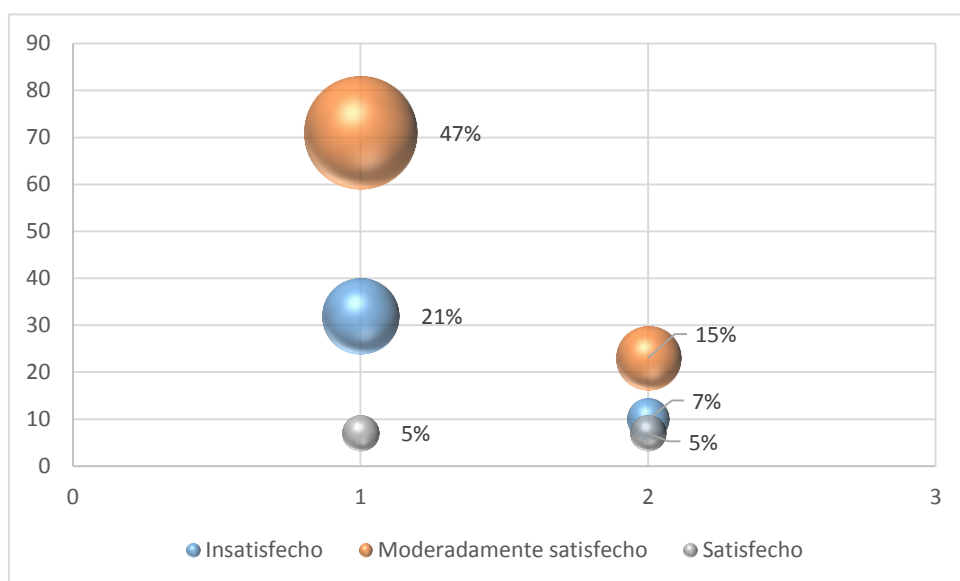


Figura 3. Niveles entre la Satisfacción laboral y el sexo de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 8 y Figura 3, muestra que el nivel de Satisfacción laboral de los docentes varía según el sexo, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes en cada género.

Se observa que:

- el 5% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, es de sexo femenino.
- el 47% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, es de sexo masculino.
- el 21% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, es de sexo masculino.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y la situación laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Situación laboral | Insatisfecho | | Satisfacción laboral Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
|-----------------------------|--------------|-----|--|-----|------------|-----|-------|------|
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| Tiempo completo [1] | 16 | 11% | 29 | 19% | 1 | 1% | 46 | 31% |
| Tiempo parcial [2] | 14 | 9% | 39 | 26% | 5 | 3% | 58 | 39% |
| Recibo por honorarios [3] | 12 | 8% | 26 | 17% | 8 | 5% | 46 | 31% |
| Total | 42 | 28% | 94 | 63% | 14 | 9% | 150 | 100% |

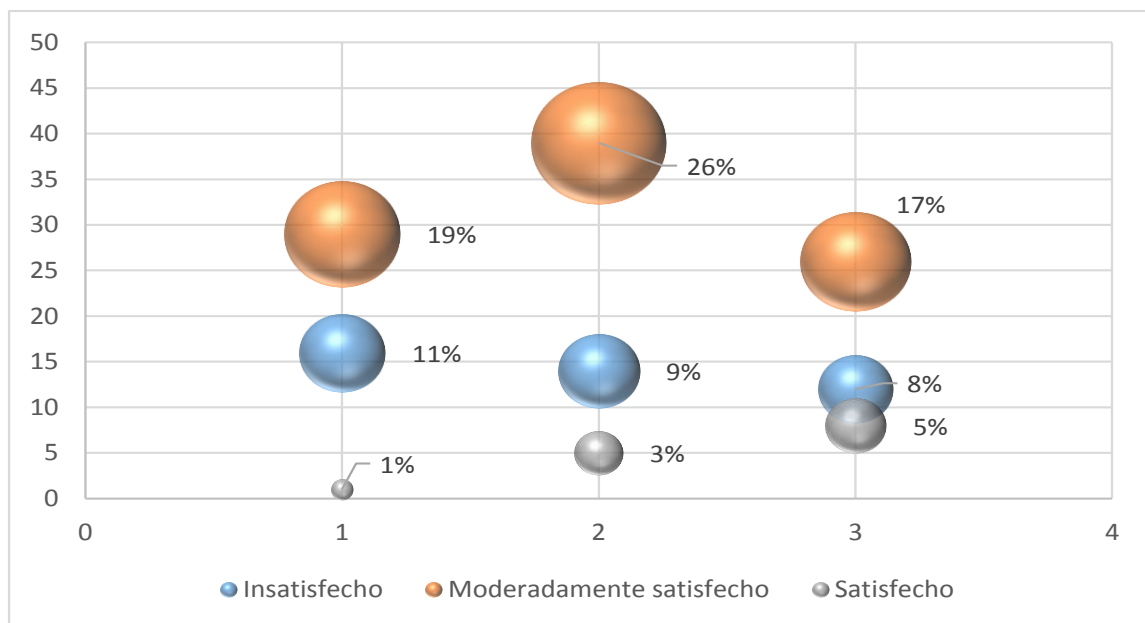


Figura 4. Niveles entre la Satisfacción laboral y la situación laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 9 y Figura 4, muestra que el nivel de Satisfacción laboral de los docentes varía según la situación laboral, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes según el régimen laboral.

Se observa que:

- el 5% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, trabaja bajo el régimen de Recibo por honorarios.
- el 26% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, trabaja bajo el régimen de Tiempo parcial.
- el 11% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, trabaja bajo el régimen de Tiempo completo.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción laboral y la Facultad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Facultad | Insatisfecho | | Satisfacción laboral Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
|------------------------|--------------|-----|--|-----|------------|-----|-------|------|
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| C. Empresariales [1] | 8 | 5% | 20 | 13% | 0 | 0% | 28 | 19% |
| C. Ambientales [2] | 16 | 11% | 4 | 3% | 2 | 1% | 22 | 15% |
| C. Humanas [3] | 3 | 2% | 13 | 9% | 0 | 0% | 16 | 11% |
| C. Veterinarias [4] | 1 | 1% | 11 | 7% | 4 | 3% | 16 | 11% |
| C. de la Salud [5] | 14 | 9% | 46 | 31% | 8 | 5% | 68 | 45% |
| Total | 42 | 28% | 94 | 63% | 14 | 9% | 150 | 100% |

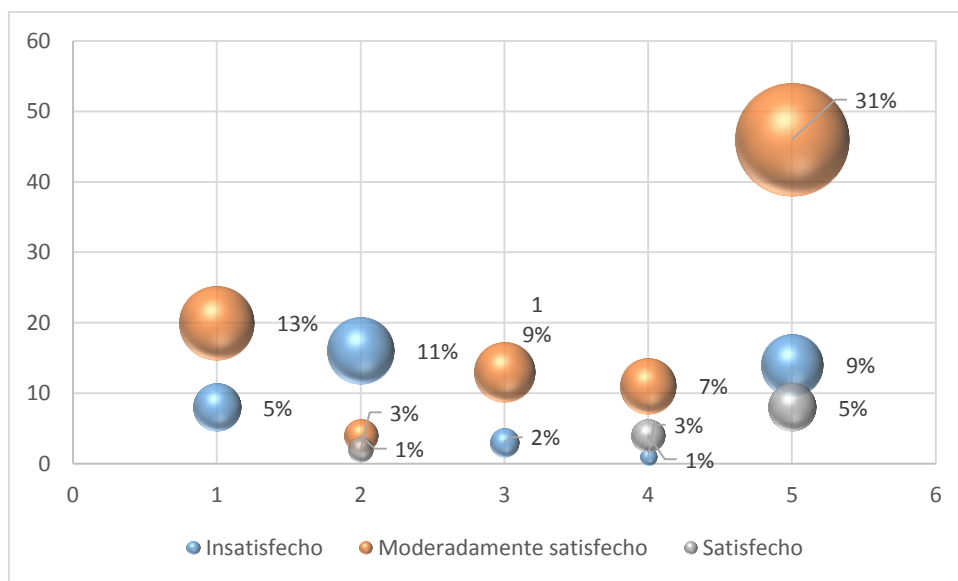


Figura 5. Niveles entre la Satisfacción laboral y la Facultad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 10 y Figura 5, muestra que el nivel de Satisfacción laboral de los docentes varía según la Facultad, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes según la procedencia.

Se observa que:

- el 5% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias de la Salud.
- el 31% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias de la Salud.
- el 11% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias Ambientales.

Tabla 11.
Frecuencias en % de la variable Satisfacción
Intrínseca en la Universidad Científica del Sur,
Villa El Salvador, 2015.

| Satisfacción intrínseca | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Insatisfecho | 27 | 18 |
| Moderadamente satisfecho | 87 | 58 |
| Satisfecho | 36 | 24 |
| Total | 150 | 100 |

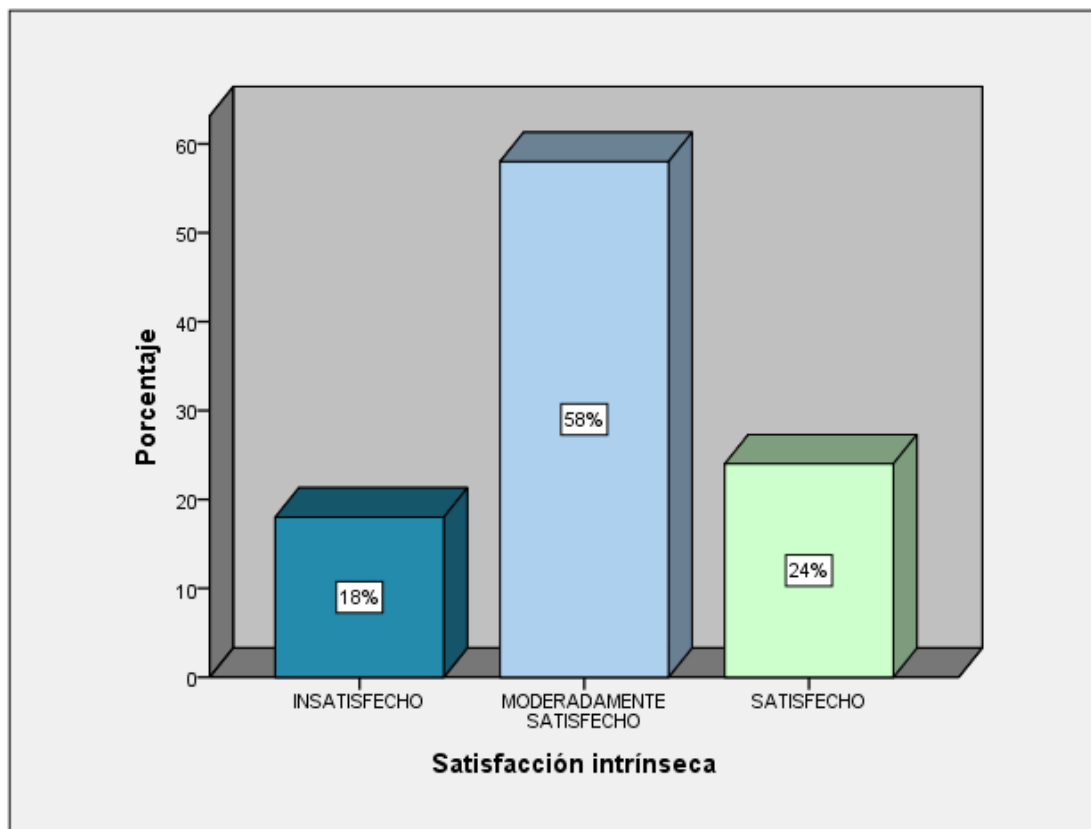


Figura 6. Frecuencias en % de la variable Satisfacción intrínseca en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 11 y Figura 6, se observa que el 58% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 18% insatisfecho y sólo el 24% satisfecho. Si consideramos la tendencia negativa, entonces afirmamos que en la Universidad Científica del Sur, más del 75% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción intrínseca.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y la edad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Edad | Satisfacción intrínseca | | | | | | | |
|---------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | | | fi | (%) | | | | |
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| 30 - 36 [1] | 0 | 0% | 5 | 3% | 0 | 0% | 5 | 3% |
| 37 - 43 [2] | 8 | 5% | 20 | 13% | 7 | 5% | 35 | 23% |
| 44 - 50 [3] | 7 | 5% | 28 | 19% | 4 | 3% | 39 | 26% |
| 51 - 57 [4] | 6 | 4% | 21 | 14% | 21 | 14% | 48 | 32% |
| 58 - 64 [5] | 6 | 4% | 13 | 9% | 4 | 3% | 23 | 15% |
| Total | 27 | 18% | 87 | 58% | 36 | 24% | 150 | 100% |

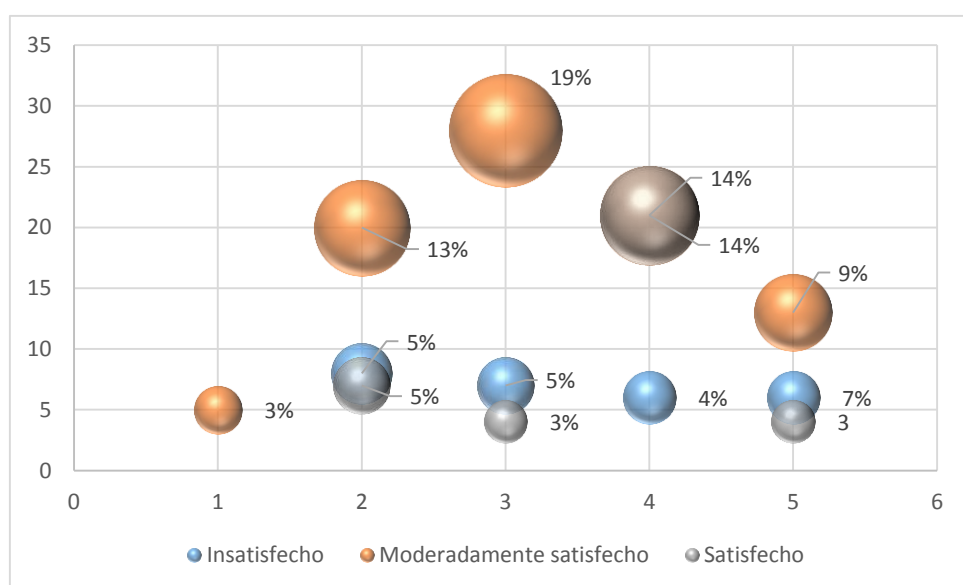


Figura 7. Niveles entre la Satisfacción intrínseca y la edad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 12 y Figura 7, muestra que el nivel de Satisfacción intrínseca de los docentes no varía según la edad, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son similares en todas las edades.

Se observa que:

- el 14% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, está comprendido entre los 51 y 57 años.
- el 19% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, está comprendido entre los 44 y 50 años.
- el 5% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, está comprendido entre los 37 y 50 años.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y el sexo de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Sexo | Satisfacción intrínseca | | | | | | | |
|-----------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | f i | (%) | f i | (%) | f i | (%) | f i | (%) |
| Masculino [1] | 19 | 13% | 65 | 43% | 26 | 17% | 110 | 73% |
| Femenino [2] | 8 | 5% | 22 | 15% | 10 | 7% | 40 | 27% |
| Total | 27 | 18% | 87 | 58% | 36 | 24% | 150 | 100% |

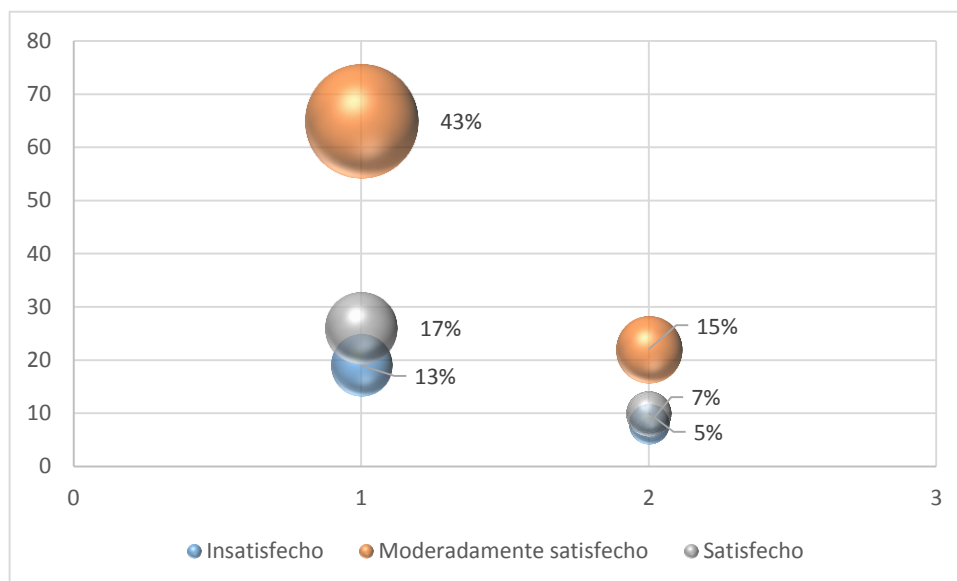


Figura 8. Niveles entre la Satisfacción intrínseca y el sexo de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 13 y Figura 8, muestra que el nivel de Satisfacción intrínseca de los docentes varía según el sexo, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes en cada género.

Se observa que:

- el 17% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, es de sexo masculino.
- el 43% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, es de sexo masculino.
- el 13% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, es de sexo masculino.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y la situación laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Situación laboral | Satisfacción intrínseca | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | f i | (%) | f i | (%) | f i | (%) | f i | (%) |
| Tiempo completo [1] | 8 | 5% | 28 | 19% | 10 | 7% | 46 | 31% |
| Tiempo parcial [2] | 10 | 7% | 36 | 24% | 12 | 8% | 58 | 39% |
| Recibo por honorarios [3] | 9 | 6% | 23 | 15% | 14 | 9% | 46 | 31% |
| Total | 27 | 18% | 87 | 58% | 36 | 24% | 150 | 100% |

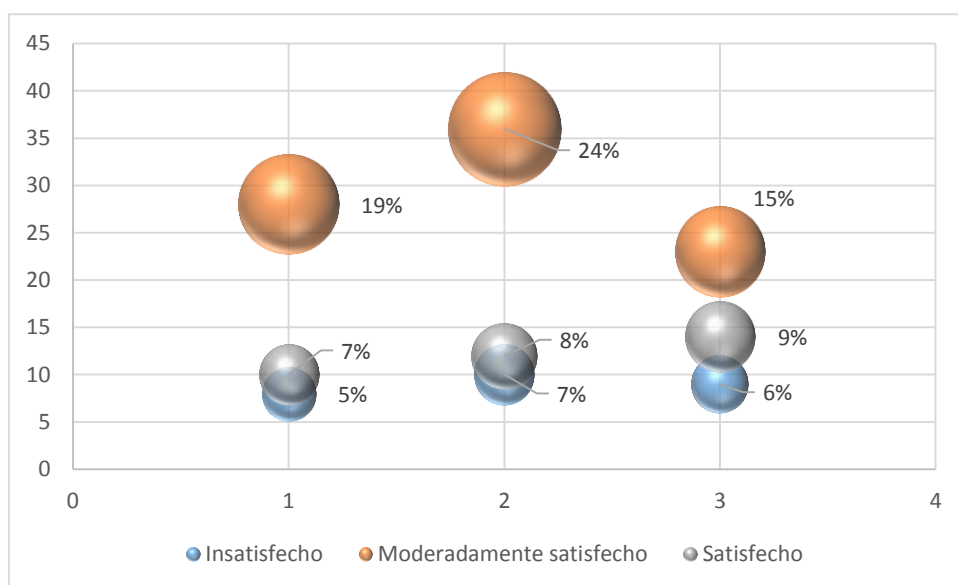


Figura 9. Niveles entre la Satisfacción intrínseca y la situación laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 14 y Figura 9, muestra que el nivel de Satisfacción intrínseca de los docentes varía según la situación laboral, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes según el régimen laboral.

Se observa que:

- el 9% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, trabaja bajo el régimen de Recibo por honorarios.
- el 24% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, trabaja bajo el régimen de Tiempo parcial.
- el 7% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, trabaja bajo el régimen de Tiempo parcial.

Tabla 15.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción intrínseca y la Facultad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Facultad | Insatisfecho | | Satisfacción intrínseca Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
|------------------------|--------------|-----|---|-----|------------|-----|-------|------|
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| C. Empresariales [1] | 8 | 5% | 16 | 11% | 4 | 3% | 28 | 19% |
| C. Ambientales [2] | 8 | 5% | 12 | 8% | 2 | 1% | 22 | 15% |
| C. Humanas [3] | 0 | 0% | 13 | 9% | 3 | 2% | 16 | 11% |
| C. Veterinarias [4] | 1 | 1% | 9 | 6% | 6 | 4% | 16 | 11% |
| C. de la Salud [5] | 10 | 7% | 37 | 25% | 21 | 14% | 68 | 45% |
| Total | 27 | 18% | 87 | 58% | 36 | 24% | 150 | 100% |

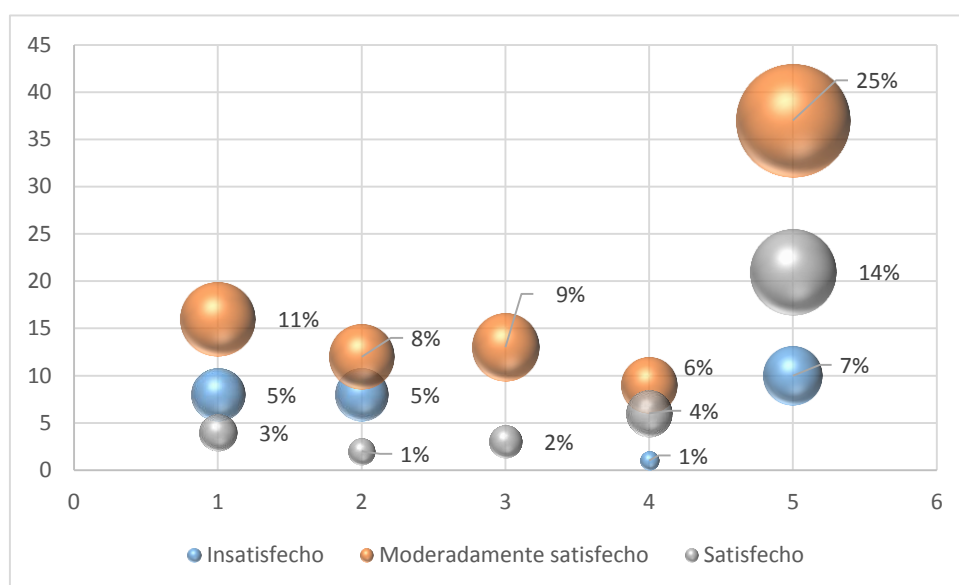


Figura 10. Niveles entre la Satisfacción intrínseca y la Facultad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 15 y Figura 10, muestra que el nivel de Satisfacción intrínseca de los docentes varía según la Facultad, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes según la procedencia.

Se observa que:

- el 14% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias de la Salud.
- el 25% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias de la Salud.
- el 7% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias de la Salud.

Tabla 16.
Frecuencias en % de la variable Satisfacción
Extrínseca en la Universidad Científica del Sur,
Villa El Salvador, 2015.

| Satisfacción extrínseca | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Insatisfecho | 35 | 23 |
| Moderadamente satisfecho | 74 | 49 |
| Satisfecho | 41 | 27 |
| Total | 150 | 100 |

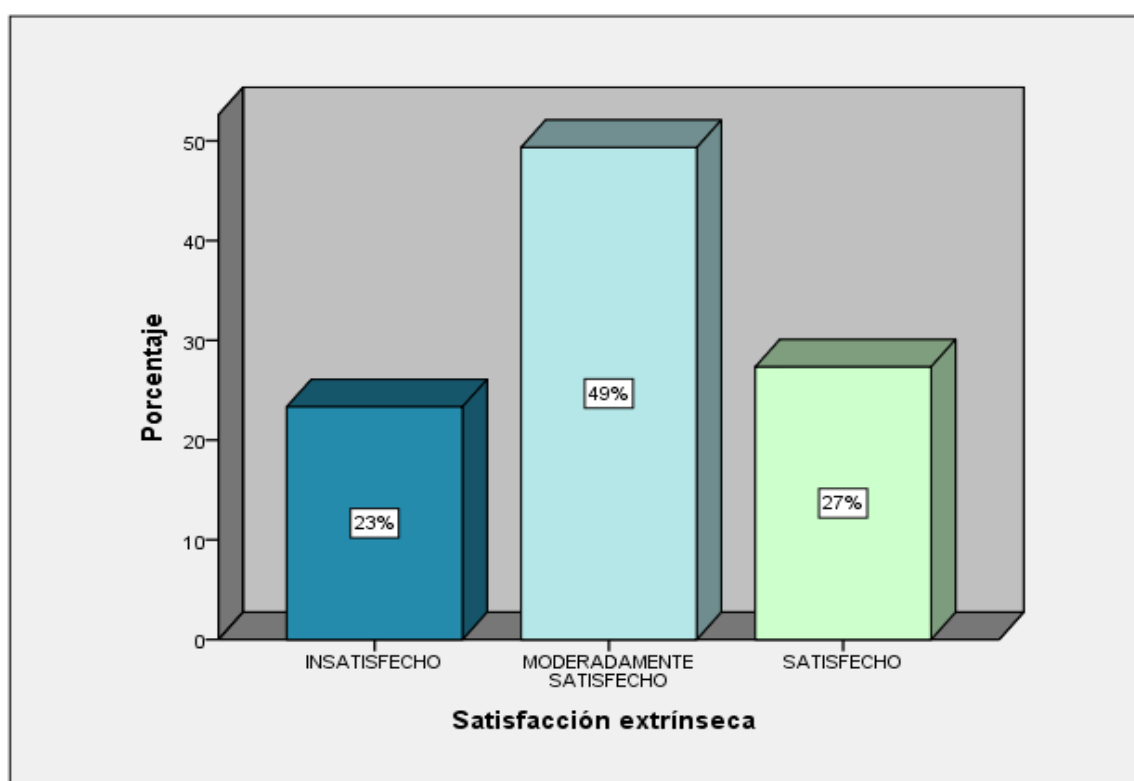


Figura 11. Frecuencias en % de la variable Satisfacción extrínseca en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 16 y Figura 11, se observa que el 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho. Si consideramos la tendencia negativa, entonces afirmamos que en la Universidad Científica del Sur, más del 70% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción extrínseca.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y la edad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Edad | Satisfacción extrínseca | | | | | | | |
|---------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | | | Satisfecho | | | | | |
| | f i | (%) | f i | (%) | f i | (%) | f i | (%) |
| 30 - 36 [1] | 0 | 0% | 2 | 1% | 3 | 2% | 5 | 3% |
| 37 - 43 [2] | 9 | 6% | 15 | 10% | 11 | 7% | 35 | 23% |
| 44 - 50 [3] | 10 | 7% | 19 | 13% | 10 | 7% | 39 | 26% |
| 51 - 57 [4] | 8 | 5% | 26 | 17% | 14 | 9% | 48 | 32% |
| 58 - 64 [5] | 8 | 5% | 12 | 8% | 3 | 2% | 23 | 15% |
| Total | 35 | 23% | 74 | 49% | 41 | 27% | 150 | 100% |

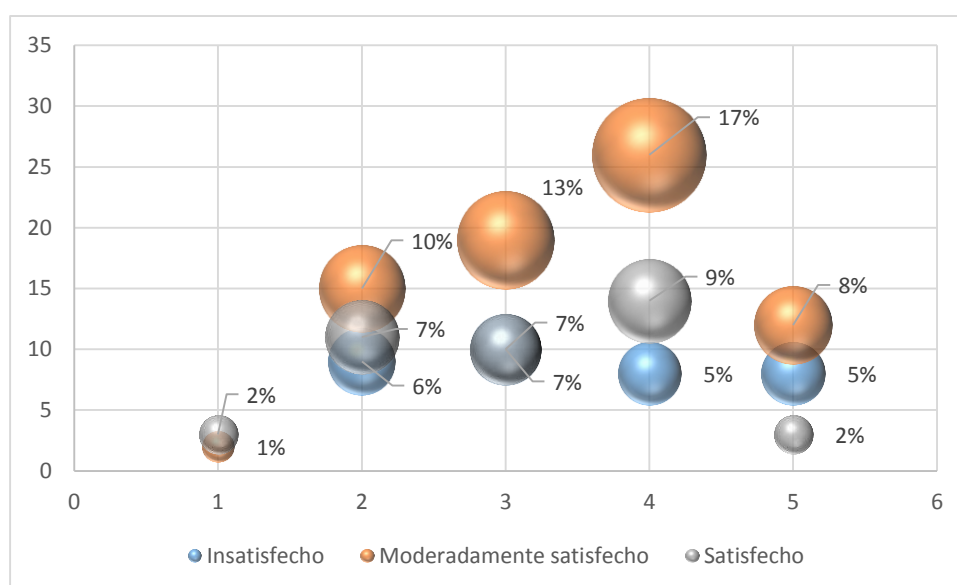


Figura 12. Niveles entre la Satisfacción extrínseca y la edad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 17 y Figura 12, muestra que el nivel de Satisfacción extrínseca de los docentes no varía según la edad, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son similares en todas las edades.

Se observa que:

- el 9% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, está comprendido entre los 51 y 57 años.
- el 17% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, está comprendido entre los 51 y 57 años.
- el 7% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, está comprendido entre los 44 y 50 años.

Tabla 18.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y el sexo de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Sexo | Satisfacción extrínseca | | | | | | | |
|-----------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| Masculino [1] | 27 | 18% | 57 | 38% | 26 | 17% | 110 | 73% |
| Femenino [2] | 8 | 5% | 17 | 11% | 15 | 10% | 40 | 27% |
| Total | 35 | 23% | 74 | 49% | 41 | 27% | 150 | 100% |

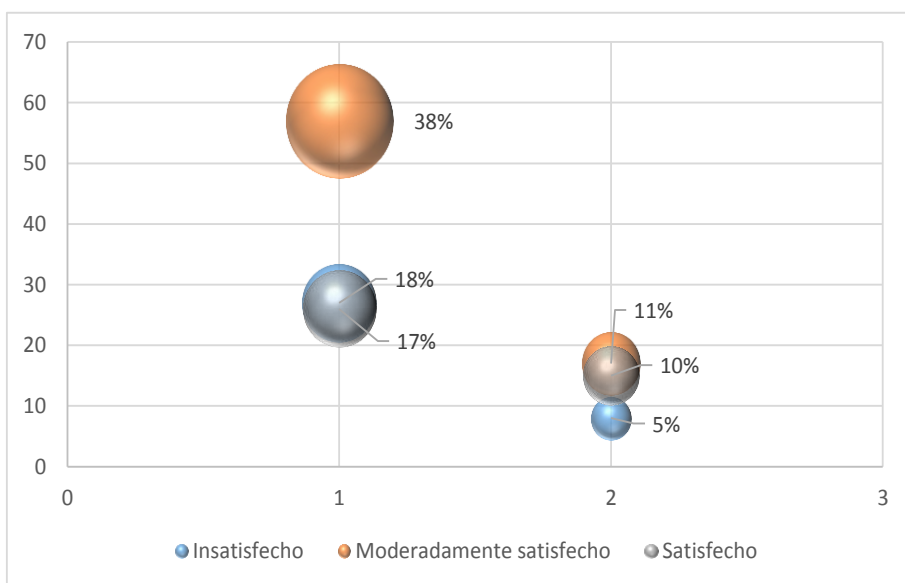


Figura 13. Niveles entre la Satisfacción extrínseca y el sexo de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 18 y Figura 13, muestra que el nivel de Satisfacción extrínseca de los docentes varía según el sexo, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes en cada género.

Se observa que:

- el 17% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, es de sexo masculino.
- el 38% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, es de sexo masculino.
- el 18% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, es de sexo masculino.

Tabla 19.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y la situación laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Situación laboral | Satisfacción extrínseca | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| Tiempo completo [1] | 16 | 11% | 21 | 14% | 9 | 6% | 46 | 31% |
| Tiempo parcial [2] | 10 | 7% | 36 | 24% | 12 | 8% | 58 | 39% |
| Recibo por honorarios [3] | 9 | 6% | 17 | 11% | 20 | 13% | 46 | 31% |
| Total | 35 | 23% | 74 | 49% | 41 | 27% | 150 | 100% |

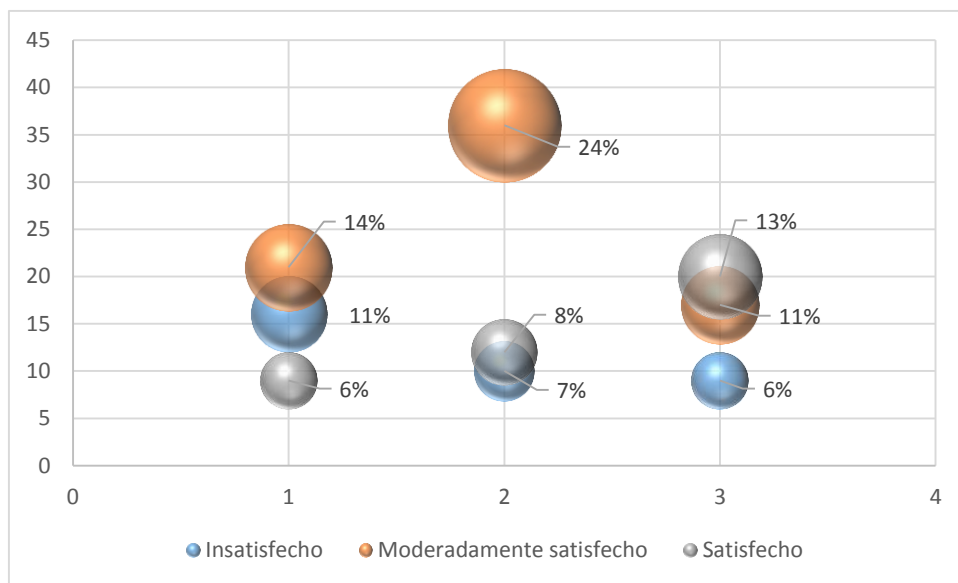


Figura 14. Niveles entre la Satisfacción extrínseca y la situación laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 19 y Figura 14, muestra que el nivel de Satisfacción extrínseca de los docentes varía según la situación laboral, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes según el régimen laboral.

Se observa que:

- el 13% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, trabaja bajo el régimen de Recibo por honorarios.
- el 24% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, trabaja bajo el régimen de Tiempo parcial.
- el 11% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, trabaja bajo el régimen de Tiempo completo.

Tabla 20.

Distribución de frecuencias entre la Satisfacción extrínseca y la Facultad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

| Facultad | Satisfacción extrínseca | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|------------|-----|-------|------|
| | Insatisfecho | | Moderadamente Satisfecho | | Satisfecho | | Total | |
| | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) | fi | (%) |
| C. Empresariales [1] | 8 | 5% | 18 | 12% | 2 | 1% | 28 | 19% |
| C. Ambientales [2] | 14 | 9% | 4 | 3% | 4 | 3% | 22 | 15% |
| C. Humanas [3] | 3 | 2% | 13 | 9% | 0 | 0% | 16 | 11% |
| C. Veterinarias [4] | 0 | 0% | 8 | 5% | 8 | 5% | 16 | 11% |
| C. de la Salud [5] | 10 | 7% | 31 | 21% | 27 | 18% | 68 | 45% |
| Total | 35 | 23% | 74 | 49% | 41 | 27% | 150 | 100% |

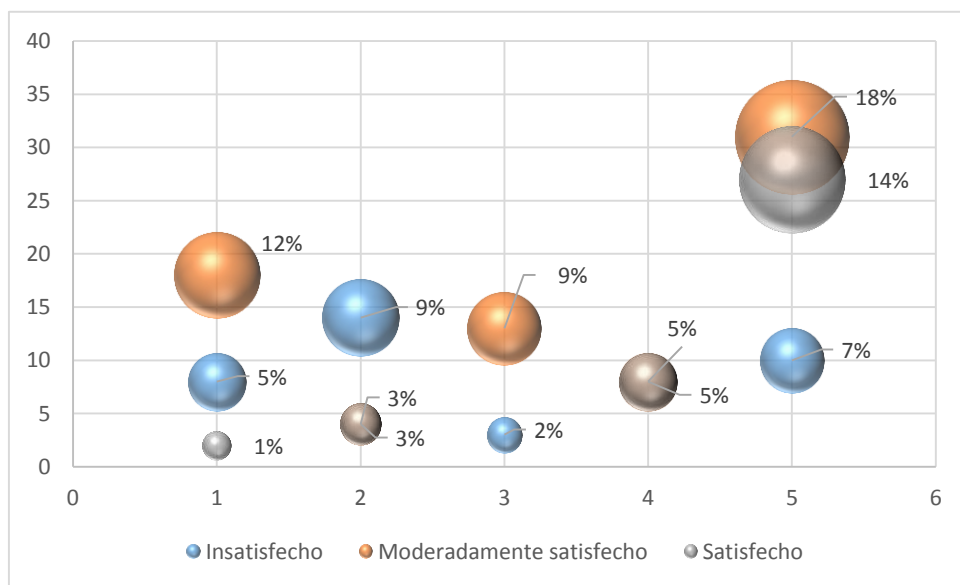


Figura 15. Niveles entre la Satisfacción extrínseca y la Facultad de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015.

En la Tabla 20 y Figura 15, muestra que el nivel de Satisfacción extrínseca de los docentes varía según la Facultad, dado que los porcentajes en cada uno de los niveles son diferentes según la procedencia.

Se observa que:

- el 18% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra satisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias de la Salud.
- el 12% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra moderadamente satisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias de la Salud.
- el 9% de los docentes de la Universidad Científica del Sur que se encuentra insatisfecho, trabaja en la Facultad de Ciencias Ambientales.

VI. DISCUSIÓN

Con la investigación, si se toma estos resultados como una tendencia negativa, entonces se podría afirmar que en la Universidad Científica del Sur, los docentes presentan algún nivel de insatisfacción laboral, aunque en diferente grado. Este resultado corrobora las conclusiones de las tesis de Silva (2009), quien indica que dos terceras partes de los docentes mostraron insatisfacción en el centro laboral y sensación de frustración; Arnedo y Castillo (2009), quien refiere que el personal docente se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima; y, Ucrós, Sánchez y Cardeno (2015), quienes indican que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión, los cuales provocan insatisfacción en los docentes universitarios de La Guajira.

Asimismo, con la investigación, si se toma estos resultados como una tendencia negativa, entonces se podría afirmar que en la Universidad Científica del Sur, los docentes presentan algún nivel de insatisfacción intrínseca, aunque en diferente grado. Este resultado apoya las conclusiones de la tesis de Olivares et ál (2006), que en cuanto a la satisfacción intrínseca, los docentes según el sexo, edad, años de docencia, condición docente, categoría docente y dedicación docente obtuvieron un calificativo de regular; y, Ramos (2009), cuya investigación concluye que el nivel de satisfacción laboral en el factor intrínseco que perciben los docentes de UNE “Enrique Guzmán y Valle es medio.

Por último, con la investigación, si se consideramos estos resultados como una tendencia negativa, entonces se podría afirmar que en la Universidad Científica del Sur, los docentes presentan algún nivel de insatisfacción extrínseca, aunque en diferente grado. Este resultado ratifica las conclusiones de Alvares (2007), quien indica que los docentes que se formaron académicamente en universidades privadas obtienen mayores puntajes promedio en la Escala de Satisfacción Laboral en los factores Intrínseco, extrínseco y Total que los docentes cuya formación se realizó en universidades estatales.

VI. CONCLUSIONES

Sobre la variable satisfacción laboral, a partir de la información aportada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se tiene que el 63% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 28% insatisfecho y sólo el 9% satisfecho. Es decir, más del 90% de los docentes no está satisfecho laboralmente en universidad.

En cuanto a la satisfacción intrínseca, a partir de la información aportada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se observa que el 58% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 18% insatisfecho y solo el 24% satisfecho.

Finalmente, sobre la satisfacción extrínseca, a partir de la información aportada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se observa que el 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho.

VII. RECOMENDACIONES

Es recomendable que la Universidad formule y ejecute acciones orientadas a la optimización de la independencia en el trabajo del docente, la variedad de las tareas, la oportunidad de promoción en el trabajo y el reconocimiento por la labor realizada por el docente.

Es conveniente que la Universidad en estudio investigue las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales en el personal docente; a fin de mantenerlas, reforzarlas, suprimirlas o corregirlas para incrementar la calidad de la vida laboral así como el rendimiento de los docentes.

Considerando la importancia de la satisfacción laboral docente en términos de bienestar deseable y en términos de productividad y calidad del servicio educativo; es conveniente que la Universidad formule y ejecute un plan de satisfacción laboral relacionado con las metas de su plan estratégico, que tenga como resultado actitudes positivas del docente, una mayor motivación en el desempeño de sus labores y un mayor compromiso en las funciones asignadas; que al final contribuirán a mejorar la satisfacción del cliente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/560>
- Arnedo y Castillo (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación para la Universidad de Oriente*. Recuperado de: <http://ri.bib.udo.edu.ve/handle/123456789/216>
- Baelo, R. (2011). *Satisfacción del profesorado universitario con la integración de las tecnologías de la información y la comunicación (tic)*. España. Universidad de León. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3802197.pdf.
- Basto, I. (2010). *Liderazgo y satisfacción laboral en instituciones educativas del nivel secundario en la zona urbana del distrito de Pichanaki Chanchamayo (Tesis de maestría, UNE "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú)*.
- Caballero K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. *Revista del curriculum y formación del profesorado*. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos (9ª ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, M. (2011). *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas del nivel básico y medio superior de México (Tesis de doctorado)*. Recuperado de: <http://blog.tesisum.jimdo.com/>
- Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 8 N° 4. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2b3cf21b-a500-4a06-9c5c-be2c4fb1b164%40sessionmgr4001&vid=12&hid=4209>

Grupo educación al futuro (2014). *Situación del sistema universitario peruano*.

Recuperado de:

<http://educacionalfuturo.com/noticias/regulando-la-calidad-en-la-cantidad-situacion-del-sistema-universitario-peruano/>

Hernandez, y otros (2010). *Metodología de la investigación científica* (5ª ed.).

México: McGraw Hill.

Loitegul, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Universidad Complutense de Madrid, España.

Lopez, S. (2012). *Satisfacción en el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior de Coimbra*. Recuperado de:

http://dehesa.unex.es:8080/xmlui/bitstream/handle/10662/316/TDUEX_2012_Borges.pdf?sequence=1

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. (Tesis de doctorado).

Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, España.

Ochoa, J. (2006). *Tesis: Liderazgo directivo y satisfacción laboral del docente en las Escuelas Zulianas de avanzada*. Maracaibo, Venezuela.

Olivares J. y otros (2009). *Satisfacción laboral de docentes universitarios del departamento académico de Clínica Estomatológica*. Recuperado de:

<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/REH/article/view/1927>

Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. un primer acercamiento*. Recuperado de:

http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0627-F.pdf

Palma, S. (2001). *Factores para evaluar la satisfacción laboral*. Revista debates y sociedad Nº 3.

Piscoya, L. (1995). *Investigación científica y educativa* (2ª ed.). Lima: Amaru.

Ramos, V. (2009). *Tesis denominada: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de UNE "Enrique Guzmán y Valle, para obtener el Grado de Magister en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia Universitaria, en UNE "Enrique Guzmán y Valle".* Lima, Perú.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). México: Prentice Hall.

Robbins, S. y Cooultter, M. (2010). *Administración* (10ª ed.). México: Prentice Hall.

Sanchez, M. y Otros (2013) *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. Recuperado de:
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2b3cf21b-a500-4a06-9c5c-be2c4fb1b164%40sessionmgr4001&vid=9&hid=4209>

Tamayo y Tamayo, Mario (2003). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores, Balderas 95 México, D.F.

Ucros, M. (2015) *Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la guajira colombia*. Recuperado de:
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2501646

Valencia, L. (2009). *Tesis: Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente*. Universidad de Alcalá España.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR, VILLA EL SALVADOR, 2015
AUTOR: GUSTAVO ALFARO PEÑA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|---|---|-------------------------|----------------------------------|--|------------------------|-------------------|
| <u>Problema principal:</u> ¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015? <u>Problemas específicos:</u> Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel de Satisfacción intrínseca que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015? Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel de Satisfacción extrínseca que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015? | <u>Objetivo general:</u> Determinar el nivel de Satisfacción Laboral que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015. | SATISFACCIÓN LABORAL | Variable 1: SATISFACCIÓN LABORAL | | | |
| | <u>Objetivos específicos:</u> Objetivo específico 1 Determinar el nivel de la Satisfacción intrínseca que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015. | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Índices / Escalas |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | <u>Objetivos específicos:</u> Objetivo específico 1 Determinar el nivel de la Satisfacción intrínseca que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015. | | Satisfacción intrínseca | Independencia en el trabajo | Del 1 al 4 | Nunca (1) |
| | | | | Variedad de tareas | Del 5 al 8 | |
| | | | | Oportunidades de promoción en el trabajo | Del 9 al 10 | |
| | | | | Reconocimiento por la labor realizada | Del 11 al 12 | |
| | | | | Satisfacción extrínseca | Compensación económica | |
| Entorno físico | | Del 15 al 16 | | | | |
| Seguridad en el puesto | Del 17 al 18 | A veces (3) | | | | |
| Gerencia institucional | Del 19 al 21 | | | | | |
| Calidad de relación interpersonales | Del 22 al 23 | | | | | |
| Capacitación y perfeccionamiento | Del 24 al 26 | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|--|--|---|---|
| <p>TIPO:</p> <p>La investigación es básica de nivel descriptivo explicativo.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Descriptivo</p> | <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está conformada por los docentes que tienen laborando 3 años continuos de la universidad científica del sur, villa el salvador 2015.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Probabilístico, aleatorio estratificado.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>246 docentes donde la muestra a encuestar es de 150 docentes encuestados.</p> | <p>Variable : Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Alfonso Cáceres Año: 2011 Ámbito de Aplicación: Universidad Científica del Sur Forma de Administración: Individual</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizara el Microsoft Excel para la elaboración de las tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados y dimensiones, el software estadístico SPSS21</p> |

**ANEXO 2: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

| Nº | Items | Claridad ¹ | | Pertinencia ² | | Relevancia ³ | | Sugerencias |
|----|---|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Los lineamientos de la universidad te permiten la libertad de cátedra? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿La asignación de la carga lectiva es acorde a su especialidad? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿En la universidad dentro de su labor docente se le asigna horas de investigación? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿Consideras que la universidad posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la Universidad realiza? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Consideras que en la universidad se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad es la capacidad académica que uno presenta? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 11 | ¿Consideras que la universidad valora tu esfuerzo? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Consideras que la universidad brinda reconocimiento por el trabajo que realizas? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la Universidad? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Cuenta la universidad con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿Consideras que trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas personales? | X | | X | | X | | |
| 20 | ¿Consideras que la universidad realiza una buena distribución en su infraestructura? | X | | X | | X | | |
| 21 | ¿Consideras que la Universidad gestiona y promueve la investigación docente? | X | | X | | X | | |
| 22 | ¿Consideras que en la universidad existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 23 | ¿Consideras que la Universidad promueve la interrelación personal en todos los niveles académicos? | X | | X | | X | | |
| 24 | ¿Consideras que la Universidad facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 25 | ¿Consideras que la Universidad impulsa el desarrollo profesional de los docentes? | X | | X | | X | | |
| 26 | ¿Consideras que la Universidad brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores a través de su fondo editorial? | X | | X | | X | | |

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

15 de Abril del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: CESAR ALBERTO, GAMARRA CABELLOS

DNI: 25602133

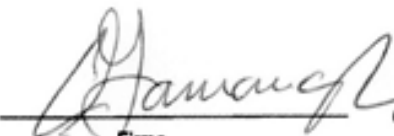
Especialidad del evaluador: MBA en Administración Estratégica de Empresas

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma

ANEXO 3: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR, VILLA EL SALVADOR, 2015

Estimado docente; el presente cuestionario se usará para conocer sobre la satisfacción laboral en la universidad Científica del Sur, Villa El Salvador, 2015, se le solicita responda de la manera más sincera posible, al contestar el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente, el presente cuestionario está sujeto a reserva y solamente se realiza con fines académicos.

DATOS INFORMATIVOS:

EDAD : _____ SEXO: F () M ()

SITUACIÓN LABORAL:

Tiempo completo () Tiempo parcial () Recibo por honorarios ()

FACULTAD de CIENCIAS:

Salud () Ambientales () Empresariales () Humanas () Veterinarias ()

ALTERNATIVAS

5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca

| | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | ¿Los lineamientos de la universidad te permiten la libertad de cátedra? | | | | | |
| 2. | ¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo? | | | | | |
| 3. | ¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada? | | | | | |
| 4. | ¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad? | | | | | |
| 5. | ¿La asignación de la carga lectiva es acorde a su especialidad? | | | | | |
| 6. | ¿En la universidad dentro de su labor docente se le asigna horas de investigación? | | | | | |
| 7. | ¿Consideras que la universidad posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales? | | | | | |
| 8. | ¿Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la Universidad realiza? | | | | | |
| 9. | ¿Consideras que en la universidad se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad? | | | | | |
| 10. | ¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad es la capacidad académica que uno presenta? | | | | | |
| 11. | ¿Consideras que la universidad valora tu esfuerzo? | | | | | |
| 12. | ¿Consideras que la universidad brinda reconocimiento por el trabajo que realizas? | | | | | |
| 13. | ¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la Universidad? | | | | | |
| 14. | ¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal? | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 15. | ¿Cuenta la universidad con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias? | | | | | |
| 16. | ¿Cuenta la universidad con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales? | | | | | |
| 17. | ¿Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral? | | | | | |
| 18. | ¿Considera que la evaluación docente de cada semestre se realiza de manera clara y transparente? | | | | | |
| 19. | ¿Consideras que trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas personales? | | | | | |
| 20. | ¿Consideras que la universidad realiza una buena distribución en su infraestructura? | | | | | |
| 21. | ¿Consideras que la Universidad gestiona y promueve la investigación docente? | | | | | |
| 22. | ¿Consideras que en la universidad existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo? | | | | | |
| 23. | ¿Consideras que la Universidad promueve la interrelación personal en todos los niveles académicos? | | | | | |
| 24. | ¿Consideras que la Universidad facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes? | | | | | |
| 25. | ¿Consideras que la Universidad impulsa el desarrollo profesional de los docentes? | | | | | |
| 26. | ¿Consideras que la Universidad brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores a través de su fondo editorial? | | | | | |

ANEXO 4: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS

| N | Edad | Sexo | Laboral | Facultad | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | |
|----|------|------|---------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 1 | 45 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | |
| 2 | 50 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | |
| 3 | 48 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 4 | 56 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | |
| 5 | 47 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | |
| 6 | 53 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | |
| 7 | 42 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 8 | 53 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 9 | 46 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 10 | 42 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 11 | 57 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | |
| 12 | 53 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 13 | 40 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 14 | 39 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 15 | 57 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 16 | 52 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 17 | 42 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 18 | 46 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | |
| 19 | 49 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 20 | 56 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 21 | 51 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 22 | 61 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 23 | 38 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 24 | 44 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | |
| 25 | 57 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 26 | 44 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 27 | 58 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 28 | 36 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 29 | 38 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | |
| 30 | 42 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 31 | 53 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 32 | 43 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 33 | 39 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | |
| 34 | 55 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 35 | 52 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 36 | 55 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 37 | 44 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 38 | 51 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 39 | 39 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 40 | 36 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 41 | 43 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 42 | 56 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 43 | 61 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 44 | 59 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 45 | 46 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | |
| 46 | 39 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | |
| 47 | 37 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 48 | 47 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 49 | 45 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 50 | 44 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 51 | 52 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 52 | 58 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 53 | 55 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 54 | 52 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 55 | 53 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 56 | 55 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 57 | 57 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 58 | 49 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 59 | 53 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 60 | 58 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 61 | 52 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 62 | 47 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 63 | 60 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 80 | 52 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 81 | 42 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 82 | 45 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | 47 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 84 | 45 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 85 | 50 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 86 | 48 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 87 | 56 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 88 | 47 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 89 | 53 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 90 | 42 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 91 | 53 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 92 | 46 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| 93 | 42 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 94 | 51 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 95 | 61 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| 96 | 38 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 97 | 44 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 |
| 98 | 57 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 99 | 44 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 100 | 58 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 101 | 36 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 102 | 38 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| 103 | 42 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 104 | 43 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 105 | 56 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 106 | 61 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 |
| 107 | 59 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 108 | 46 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 109 | 39 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| 110 | 37 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 111 | 47 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 112 | 45 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 113 | 44 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 114 | 52 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 115 | 47 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 116 | 60 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 117 | 54 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 118 | 59 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 119 | 63 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 120 | 58 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 121 | 62 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 122 | 39 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 123 | 36 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 124 | 42 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 125 | 45 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 126 | 47 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 127 | 52 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 128 | 58 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 129 | 55 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 130 | 52 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 131 | 53 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 132 | 55 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 133 | 57 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 134 | 49 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 135 | 53 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 136 | 58 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 137 | 57 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 138 | 53 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 139 | 40 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 140 | 39 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 141 | 57 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 |
| 142 | 52 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 143 | 42 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 144 | 46 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 145 | 49 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 146 | 56 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 147 | 53 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| 148 | 43 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 149 | 41 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 150 | 38 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |